

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi globalisasi dan persaingan, organisasi harus menjadi lebih produktif dan efisien. Perusahaan harus mampu menjadi lebih kompetitif agar dapat berkembang di pasar yang semakin ketat. Sumber daya manusia atau pegawai adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan orang-orang yang bekerja untuk perusahaan untuk menjalankan operasinya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pegawai harus memenuhi persyaratan organisasi dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada organisasi. Setiap organisasi berupaya meningkatkan efisiensi pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi. (Silaen et al., 2021).

Sumber daya manusia sangat penting bagi dunia usaha di tingkat nasional karena mereka berdampak langsung pada kinerja perusahaan dan kontribusi perusahaan terhadap pembangunan ekonomi nasional. Perusahaan dapat mencapai keseimbangan yang baik antara tujuan bisnis dan kepentingan masyarakat dengan memahami dan menanggapi dinamika nasional, yang dapat membantu pertumbuhan dan pembangunan nasional.

Dalam pertumbuhan dan pembangunan nasional tersebut menuntut individu untuk berpikir kreatif, bekerja cepat dan tepat, agar menjadi individu yang kompeten dan kompetitif. Jika suatu organisasi atau perusahaan bisnis ingin bertahan dalam lingkungan yang kompetitif, umumnya harus memiliki banyak sumber daya yang dapat diandalkan untuk bersaing dengan perusahaan lain Safitri (2018). Tercapainya tujuan perusahaan erat kaitannya dengan profesionalisme pegawai, yang mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja pegawai diartikan sebagai seberapa berhasil seorang pegawai menyelesaikan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Kinerja seorang pekerja sangat penting dalam menjalankan bisnis untuk mencapai cita-cita Perusahaan. Pelatihan kerjadan penilaian yang diberikan perusahaan dapat

menunjukkan seberapa baik kinerja seorang pekerja dapat ditingkatkan (Idrus & Risdah, 2023).

Dalam suatu perusahaan diperlukan penilaian kinerja yang efektif. Alat penilaian kinerja memungkinkan untuk mengidentifikasi dan menilai seorang pekerja yang telah melakukan tugasnya untuk perusahaan. Cara yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi dan menghargai kinerja adalah penilaian kinerja. Untuk meningkatkan pemahaman satu sama lain, penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan dari atasannya. Selain disebut sebagai evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil, penilaian kinerja adalah proses mengukur seberapa efektif kerja individu atau kelompok orang untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Sejalan yang dikatakan oleh Silaen et al. (2021) bahwa proses penilaian kinerja mencakup pengevaluasian kinerja, pembuatan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses kepada pegawai itu sendiri.

Perum BULOG adalah lembaga pemerintah atau badan usaha pemerintah yang menangani logistik pangan. Fungsi human capital perum BULOG juga terlibat dalam menjalankan tugasnya yaitu selalu berkonsentrasi pada perancangan strategis dengan memaksimalkan keterampilan dan bakat sumber daya manusia dalam melaksanakan strategis bisnis organisasi. Sebab itu, organisasi harus memiliki pegawai yang berkinerja baik sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan efisien dan efektif.

Dalam hal ini, peran Human Capital di Perum BULOG harus memiliki kualitas dan kuantitas pegawai yang baik serta mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasannya dengan cara yang inovatif, kreatif, dan kompeten. Dengan kinerja yang efektif, semua pekerja dapat menanggung semua tanggung jawab yang ada di perusahaan. Pada akhirnya, kinerja pegawai dapat meningkatkan efektivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas mereka, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-observasi penelitian di Direktorat Human Capital Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta menunjukkan bahwa perusahaan memiliki beberapa masalah yang kurang optimal dalam hal kinerja pegawai. Peneliti menemukan bahwa, meskipun kantor pusat Perum BULOG memperhatikan kinerja

pegawainya, kinerja mereka tidak selalu baik. Perusahaan ini masih kekurangan penilaian kinerja pegawai. Tabel 1.1 adalah pencapaian penilaian kinerja pegawai, yaitu tahun 2020, 2021 dan 2022.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Direktorat Human Capital Perum**  
**BULOG**

Aspek Penilaian		Bobot	2020	2021	2022
<b>I</b>	<b>Sasaran Kinerja</b>	70%	90,55	91,78	91,15
	KPI (Key Performance Indicators)				
<b>II</b>	<b>Perilaku Kerja</b>	30%	94,15	95,26	95,74
	1 Achievement Orientation (20%)				
	2 Business Accumen (15%)				
	3 Customer Orientation (20%)				
	4 Fostering Teamwork (15%)				
	5 Integrity (15%)				
	6 Solution & Decision Making (15%)				
Rata-Rata Kinerja Pegawai		100%	91,63%	92,82%	92,53%

Sumber: Direktorat Human Capital Perum BULOG diolah penulis 2023

Tabel 1.1 menunjukkan komponen penilaian kinerja pegawai untuk perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang dinilai termasuk Achievement Orientation, Business Accumen, Customer Orientation, Fostering Teamwork, Integrity, dan Solution & Decision Making. Penilaian kinerja pegawai dapat melihat hasil proporsi yang fluktuatif, dan pada Tabel 1.1 juga dapat diartikan pada penilaian kinerja untuk kriteria kurang baik dan mengalami fluktuasi, dimana kondisi tidak tetap dan terus berubah. Persentase rata-rata kinerja pegawai sebesar 91,63% pada tahun 2020, kenaikan sebesar 92,82% pada tahun 2021, dan penurunan sebesar 92,53% pada tahun 2022. Ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan menetapkan target kinerja pegawai sebesar 100%, realisasi kinerja pegawai tidak memenuhi target untuk ditetapkan oleh Direktorat Human Capital. kinerja pegawai sangat penting selama kegiatan bisnis karena berdampak besar pada hasil yang dicapai perusahaan. Sejauh mana seseorang melaksanakan tugas

dan tanggung jawabnya sebagai pegawai disebut kinerja pegawai.

Menurunnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa penyebab yaitu peningkatan kinerja dengan penerapan disiplin kerja, pelatihan terjadinya peningkatan dalam lingkungan kerja non-fisik. Dengan diterapkannya sistem ini diharapkan kinerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja kinerja.

Disiplin kerja dapat dianggap sangat bermanfaat bagi perusahaan dan pegawai. Disiplin kerja adalah sikap relasi seseorang untuk mengikuti dan menghormati aturan di tempat kerja mereka Sinambela (2019). Disiplin kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan karena kedisiplinan merupakan salah satu bentuk pelatihan kerja pegawai untuk mematuhi peraturan perusahaan. Semakin disiplin seorang pegawai, semakin baik kinerja mereka dan produktivitas perusahaan. Dengan kedisiplinan kerja, pegawai menjadi lebih fokus dan memiliki kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai pada standar kualitas yang sudah ditetapkan.

Perilaku disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menetapkan aturan-aturan yang harus diterapkan oleh setiap pegawai untuk melindungi pegawai agar selalu mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan secara formal oleh perusahaan dalam upaya mencapai tujuan Perusahaan. Peraturan dan tata tertib yang dirumuskan perusahaan diharapkan dapat menumbuhkan pemahaman pegawai untuk lebih disiplin.

Penelitian yang dilakukan oleh Silitonga (2023), Mohammad et al. (2019), Husain (2018), Yantika et al. (2018) memberikan hasil yang sama dengan adanya kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Manusia dapat digambarkan menjadi penggerak pemikiran dan perencanaan untuk menggapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan pelatihan kerja dan pengembangan pegawai untuk menumbuhkan kemampuan dan keterampilan pegawai, memungkinkan mereka dan akui bahwa mereka adalah aset bernilai yang dimiliki perusahaan. Program pelatihan kerja pegawai diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan kesanggupan pegawai

dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pada akhirnya menunjang tercapainya tujuan, visi dan misi perusahaan atau organisasi.

Dari segi kinerja, pelatihan kerjadapat dikatakan sebagai salah satu upaya untuk menaikkan kinerja pegawai dari segi kapabilitas dan keandalannya, karena sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting untuk mendukung perusahaan dalam menggapai keunggulan dan kesuksesan. Menurut Kuruppu et al., (2021), kesuksesan dalam perusahaan sebenarnya didasarkan pada standar sumber daya manusianya. Sihombing & Verawati, (2020) meyakini bahwa perubahan era globalisasi mengharuskan pegawai untuk berdaya saing dalam pengembangan bisnis. Gustiana et al. (2022) meyakini bahwa pegawai merupakan aset utama setiap perusahaan karena memegang peranan penting. dalam kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hatim (2018), Kurniawan & Sutiyanti (2021), Tho'in (2018), Letari et al. (2023) bahwa pelatihan kerjamemiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan diterimanya bahwa pelatihan kerjamemengaruhi secara positif kinerja pegawai. Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan bertujuan untuk melatih dan mendidik setiap pegawai baik segi sikap, pengetahuan maupun keterampilannya agar mampu meningkatkan produktivitas kinerja pegawai pada perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak sekadar bergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga bergantung pada orang-orang yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan efisien sesuai dengan prosedur perusahaan dan sistem organisasi yang berlaku. Keberhasilan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh sistem budaya organisasinya.

Lingkungan kerja non fisik dapat menjadi perekat sosial bagi pegawai, membentuk karakternya dan menyesuaikannya dengan sistem budaya organisasi perusahaan. Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan pegawai yang menjadi ciri budaya organisasi suatu perusahaan.

Dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, menjaga kebersihan ruang kerja, dan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam segala aktivitasnya, maka lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting

dalam meningkatkan kinerja pegawai. Apabila kondisi fisik dan non fisik terpenuhi maka produktivitas kerja akan meningkat. Susanti & Mardika (2020).

Penelitian yang telah dilakukan Basid & Heriza (2022), Bukit (2021), Julita (2020), Ati et al. (2022) memberikan hasil yang sama bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja non-fisik.. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi.

Perihal ini menunjukkan bahwa semakin efektif lingkungan non-fisik suatu perusahaan, maka semakin efektif kinerja pegawainya. Lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi cara pegawai berperilaku, dan pola perilaku menunjukkan bagaimana pegawai melakukan pekerjaan mereka.

Berdasarkan latar belakang informasi di atas membuat peneliti ingin meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Human Capital Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah diambil dari latar belakang masalah yang dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Human Capital Perum BULOG Jakarta?
2. Apakah pelatihan kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Human Capital Perum BULOG Jakarta?
3. Apakah lingkungan non-fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Human Capital Perum BULOG Jakarta?

## **C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Direktorat Human Capital Perum BULOG

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Direktorat Human Capital Perum BULOG
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan non-fisik terhadap kinerja pegawai pada bagian Direktorat Human Capital Perum BULOG

## 2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dapat diterapkan untuk membantu pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan perumusan kebijakan bagi pihak-pihak yang memanfaatkan hasil penelitian, yaitu :

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan informasi bermanfaat yang dapat digunakan untuk mengarahkan pekerjaan ke arah tujuan yang lebih efektif, untuk melatih dan mempertimbangkan pentingnya disiplin kerja, pelatihan kerjadan lingkungan non-fisik terhadap kinerja pegawai bagi perusahaan atau organisasi.

### b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini bisa dijadikan pedoman untuk perpustakaan Universitas Nasional dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan non-fisik terhadap kinerja di tempat kerja pada perusahaan.

