

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk tetap bertahan dalam dinamika pasar yang semakin ketat, perusahaan perlu terus mengoptimalkan kinerjanya agar tidak tersingkir dari kompetisi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pengelolaan tenaga kerja serta administrasi korporasi perlu dijalankan dengan optimal dan terukur.

Manusia merupakan elemen utama dalam sebuah organisasi, baik dalam dunia bisnis maupun institusi lainnya. Sebagai aset yang bernilai, individu dalam suatu organisasi membawa pemikiran, emosi, keterampilan, wawasan, motivasi, serta kontribusi yang berperan dalam mendorong kemajuan perusahaan. Pengelolaan tenaga kerja yang efektif dapat memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, seperti mempercepat pencapaian tujuan, mengoptimalkan efisiensi biaya operasional, membangun hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajemen, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Hasibuan, 2020).

Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja para pegawainya. Handoko (2020) menerangkan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen mendasar untuk kelangsungan organisasi. Di tengah pesatnya perkembangan globalisasi saat ini, manajemen SDM menghadapi tantangan besar akibat perubahan lingkungan organisasi yang dinamis.

Agar tetap kompetitif di era global ini, perusahaan harus meningkatkan keterampilan SDM sehingga mampu memanfaatkan inovasi teknologi secara optimal. Dengan begitu, perusahaan dapat menghadapi berbagai tantangan sosial serta dinamika kehidupan yang terus berkembang. Kesuksesan dan perkembangan perusahaan bergantung pada mutu sdmnya. Pegawai adalah aset penting perusahaan, sehingga perlu dikelola dengan baik untuk memastikan kinerja optimal yang berdampak positif bagi perusahaan.

Manajemen SDM berperan strategis dalam rekrutmen, penempatan, penggajian, dan pengembangan karier. Peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu tujuan utama perusahaan, sebagaimana dijelaskan oleh Diana dan Shahnaz

(2020), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai mencerminkan efektivitas implementasi program dan kebijakan demi mencapai visi serta misi organisasi.

Berbagai aspek, baik dari dalam maupun luar organisasi, dapat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor internal meliputi tingkat keahlian, wawasan, dorongan kerja, serta pola sikap dan perilaku yang mendukung efektivitas kerja. Di sisi lain, elemen eksternal, seperti pola kepemimpinan dalam perusahaan, turut berkontribusi dalam menentukan hasil kerja pegawai (Sukmawati, 2024:240).

Perum BULOG, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor pangan, menjalankan berbagai aktivitas bisnis yang mencakup layanan logistik, jasa survei, pengendalian hama, penyediaan karung plastik, jasa transportasi, perdagangan komoditas pangan, hingga sektor ritel. Meskipun BULOG secara berkelanjutan berupaya meningkatkan performa operasionalnya, hasil observasi yang dilakukan penulis di kantor pusat Perum BULOG Wilayah Jakarta mengindikasikan adanya beberapa tantangan dalam sistem penilaian kinerja pegawai. Berdasarkan data evaluasi kinerja selama tiga tahun terakhir (2021, 2022, dan 2023), pencapaian yang diraih masih belum sepenuhnya maksimal, menandakan perlunya perbaikan dalam sistem penilaian guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai.

Tabel 1.1 Kinerja Kantor Pusat Perum BULOG Tahun 2021-2023

Aspek Penilaian		Bobot	2021	2022	2023
I	Sasaran Kinerja				
	KPI (<i>Key Performance Indicators</i>)	70%	90,60%	90,50%	91,80%
II	Perilaku Kerja				
	1 Orientasi Pencapaian				
	2 Wawasan Bisnis				
	3 Orientasi Pelanggan	30%	94,20%	94,10%	95,30%
	4 Membangun Kerja Sama Tim				
	5 Integritas				
6 Pemecahan Masalah & Pengambilan Keputusan					
Rata-Rata		100%	92,40%	92,30%	93,55%

Sumber: SubDiv Organisasi Kantor Pusat Perum BULOG, 2024

Merujuk tabel 1.1 Penilaian Kinerja, kinerja pegawai terjadi fluktuasi dari tahun 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021, tingkat kinerja mencapai 92,40%, kemudian menurun sedikit menjadi 92,30% di tahun 2022, sebelum akhirnya

meningkat kembali menjadi 93,55% pada tahun 2023. Meskipun ada peningkatan, target kinerja 100% masih belum tercapai. Itu ini mendorong penulis untuk mengeksplorasi lebih dalam dan menganalisis berbagai aspek guna merumuskan solusi yang dapat membantu perusahaan mengatasi tantangan organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Perum BULOG.

Naik atau turunnya kinerja pegawai pada sebuah perusahaan disebabkan oleh banyak faktor diantaranya budaya kerja pada perusahaan tersebut. Menurut Edi Warman (2020), budaya kerja merupakan konsep yang tumbuh dari norma dasar, menjadi pola perilaku yang terbentuk secara alami, serta berperan sebagai dorongan utama dalam sebuah komunitas atau organisasi. Dari pengertian ini, budaya kerja individu bertujuan untuk mencapai kinerja optimal guna memperoleh kepuasan kerja yang maksimal.

Penelitian oleh Herwanto dan Radiansyah (2022) menunjukkan disiplin kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Faizal et al. (2019) juga menemukan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain budaya kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pegawai yang disiplin, memiliki keterampilan yang sesuai, serta tekun dalam menjalankan tugasnya, lebih berpeluang mendukung keberhasilan organisasi. Tanpa disiplin yang kuat, upaya peningkatan kinerja perusahaan akan terhambat. Mangkuprawira (2018) menegaskan bahwa kedisiplinan berperan penting dalam keberhasilan perusahaan, karena kedisiplinan yang tinggi mendorong produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menghambat pencapaian target organisasi. Dengan disiplin yang baik, pegawai lebih terbiasa menjalankan tugas sesuai aturan yang ditetapkan perusahaan. Penelitian Nurjaya (2021) dan Prasetyo & Marlina (2019) juga menyimpulkan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Faktor lain yang turut berkontribusi terhadap kinerja pegawai adalah motivasi intrinsik. Fahmi (2017) dalam penelitian Menhard et al. (2022) mendefinisikan motivasi intrinsik merupakan keinginan dan timbul secara alami pada diri individu dan mendorong tindakan yang memiliki nilai atau makna pribadi.

Herzberg dalam Sihombing & Ginting (2021) menegaskan bahwa motivasi intrinsik bersumber dari kepuasan dan keinginan pribadi, bukan dari faktor eksternal.

Dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi intrinsik berperan mendasar untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya mendorong semangat dan dedikasi kerja. Pegawai yang bekerja berdasarkan kesadaran pribadi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan memiliki pemahaman bahwa pencapaian kinerja yang baik berdampak pada peningkatan kesejahteraan mereka (Khaeruman et al., 2021). Pandangan ini selaras dengan teori hierarki kebutuhan Maslow (1943), yang menyatakan bahwa individu bekerja untuk memenuhi berbagai tingkat kebutuhannya. Konsep ini kemudian disederhanakan oleh Clayton Alderfer menjadi teori ERG, yang mengelompokkan kebutuhan manusia ke dalam tiga aspek utama: keberadaan (*existence*), keterkaitan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*) (Prayogo Kusumaryoko, 2021).

Studi terkait dampak motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan. Lamato (2022) menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh adanya dorongan intrinsik yang kuat di mana dorongan internal yang lebih kuat akan meningkatkan produktivitas mereka. Temuan ini diperkuat oleh Endrianto (2023), yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik pegawai, semakin meningkatkan kinerjanya.

Merujuk konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis berminat untuk mengeksplorasi lebih dalam melalui penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PUSAT PERUM BULOG”**.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada paparan latar belakang sebelumnya, permasalahan yang muncul dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan memperjelas tujuan yang ingin dicapai. Tujuan penelitian ini meliputi:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG.

2. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, antara lain:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada Kantor Pusat Perum BULOG mengenai bagaimana budaya kerja, disiplin, dan motivasi intrinsik memengaruhi kinerja pegawai. Dengan informasi tersebut, perusahaan dapat merancang strategi yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan demi menjaga keberlanjutan operasional.

- b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan berkontribusi dalam memperdalam wawasan terkait budaya kerja, disiplin kerja, serta pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini menjadi sarana bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan ilmu sumber daya manusia yang telah diperoleh selama perkuliahan sebagai persiapan memasuki dunia

kerja. Lebih lanjut, penelitian ini juga bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional dalam mengembangkan inovasi serta menjadi rujukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, baik secara teoritis maupun empiris, untuk riset di masa mendatang.

