

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Semakin pesat peningkatan usaha pada masa sekarang, masing-masing Perusahaan memikirkan cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan agar semakin berkembang dan kuat dalam persaingan. Untuk memperoleh suatu tujuan yang diinginkan dari Perusahaan, maka perlu menerapkan karakter menjadi terampil dalam SDM. Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen paling penting demi mempertahankan keberlangsungan perusahaan dengan tercapainya target dari perusahaan. Pengoprasian sumber daya berarti bahwa perusahaan harus mampu menggabungkan perspektif pemimpin dengan karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini dapat dicapai dengan penerapan mental bekerja yang baik dengan karakter pekerja yang memiliki jiwa berdedikasi dan setia terhadap pekerjaan mereka, serta menuntun atau membimbing secara baik antara atasan dan bawahannya.

Perusahaan Umum BULOG dengan biasa disebut Perum BULOG dapat dijelaskan suatu Badan Usaha Milik Negara yang beroperasi dalam logistik pangan yang hasil produksinya di jual guna melengkapi kebutuhan dalam negeri. Sebagai Peneliti memilih Perum BULOG sebagai objek penelitian karena perusahaan ini memiliki peran strategis dalam ketahanan pangan nasional, terutama dalam hal pengelolaan dan distribusi komoditas pokok seperti beras. Selain itu, sebagai perusahaan milik negara yang beroperasi dalam sektor pangan, Perum BULOG mendapatkan tantangan unik terkait efisiensi operasional lalu hasil kinerja perusahaan. Dengan melakukan penelitian di Perum BULOG. sebagai peneliti berharap dapat memberikan kontribusi ilmiah dan praktis dalam upaya peningkatan suatu kinerja dan keefektifan perusahaan secara keseluruhan.

Dalam menjalankan observasi pada Perum BULOG sebagai peneliti melakukan wawancara mengenai Kinerja Karyawan dalam 3 tahun terakhir. Melalui Data Kinerja Karyawan Perum BULOG dalam periode 2022 – 2024 seperti berikut:

**Tabel 1.1 Kinerja Karyawan Perum BULOG kantor pusat Jakarta**

No.	Indikator	Target	Pencapaian Kinerja (Presentase)		
			2022	2023	2024
1.	Kualitas Kerja	100 %	84%	85%	85%
2.	Kuantitas Kerja	100 %	82%	86%	84%
3.	Pelaksanaan Tugas	100 %	79%	90%	85%
4.	Tanggung Jawab	100 %	87%	89%	90%
	Rata-rata	100 %	83%	87,5%	86%

**Sumber Data: Divisi Humas Perum Bulog 2025**

Hasil data yang dilihat dalam tabel maupun gambar 1.1 bahwa kinerja karyawan Perum BULOG kantor Pusat menaruh target pertahunnya yaitu 100% Peningkatan capaian kinerja dari 83,3% pada tahun 2022 menjadi 87,5% pada tahun 2023 dapat disebabkan oleh sistem kerja yang lebih baik, lebih banyak pengawasan, lebih banyak program pelatihan karyawan, dan lebih banyak motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa kebijakan dan strategi manajemen efektif dalam meningkatkan produktivitas dan yang terjadi pada tahun 2024 sedikit mendapat penurunan rata-rata capaian dari 87,5% menjadi 86%, meskipun tidak signifikan, menunjukkan bahwa ada masalah yang dihadapi, seperti beban kerja yang meningkat berdampak pada efisiensi, penurunan semangat atau kebahagiaan dari pekerjaan dan perubahan kebijakan internal yang belum sepenuhnya disesuaikan oleh karyawan.

Semakin berkembangnya dunia industri membuat semua bisnis berusaha untuk menjadi lebih produktif. Sesuai dengan tujuan saat ini, membutuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Setiap Perusahaan memiliki berbagai cara supaya lebih efektif dalam kedepannya, Contoh hal yang dilaksanakan dari perusahaan ialah mengembangkan kinerja karyawan pada dasarnya berdampak terhadap produktivitas Perusahaan (Bahasoan & Dwinanda, 2022). Kinerja sebagai sebuah aksi, dan itu bukan hanya hasil yang nyata. Sebab masing -

masing pekerja mempunyai batasan keahlian berbeda dalam menjalankan pekerjaan, kinerja sesuatu yang bersifat individual. Kinerja dapat diartikan dengan suatu pencapaian oleh seorang karyawan pada saat menjalankan pekerjaan yang diberikan, secara aspek kuantitas dan kualitas. Pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menentukan kinerjanya adalah karyawan yang memiliki kemampuan berpikir kritis, pengendalian resiko, dan kreatif dapat membantu mengoptimalkan produktivitas mereka (Marliana, 2023).

Terdapat Fakta menarik pada Perum BULOG kantor Pusat Jakarta terkait adanya budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi. Salah satu cara guna mengembangkan kinerja karyawan dalam Perum BULOG kantor Pusat adalah dengan mempertimbangkan Budaya Organisasi. Hasil survei internal dan evaluasi manajemen menunjukkan bahwa perilaku organisasi di lapangan tidak sejalan dengan nilai-nilai inti Perum BULOG. Terdapat peningkatan konflik internal, resistensi tinggi terhadap perubahan, rendahnya tingkat partisipasi karyawan, dan kepatuhan yang buruk terhadap SOP yang menunjukkan fenomena ini. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi seringkali tidak konsisten dan lemah, yang dapat menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan. Budaya Organisasi diterapkan pada Perum BULOG (AKHLAK) diterapkan pada ketetapan Direksi Nomor: KD-301/DS200/09/2020 mengenai Norma-Norma yang penting, terdapat : Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Meskipun demikian, karyawan menanggapi budaya "AKHLAK" ini hanya sebagai standar industri yang umum, sehingga banyak pelaksanaannya belum melekat pada mereka. Setiap Budaya yang diterapkan organisasi berlaku untuk karyawan sesuai Lingkungan agar menjadi Disiplin dalam bekerja (Keuangan et al., 2024).

**Tabel 1.2 Program Fristeria Perum BULOG kantor pusat Jakarta**

Tahun	Program Fristeria (Friday Storming Ceria )		Target Presentase
	Terealisasi	Tidak Terealisasi	
2022	77%	23%	100%
2023	74%	26%	100%
2024	82%	18%	100%

**Sumber Data : Divisi Humas Perum Bulog 2025**

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, menunjukkan program budaya salah satu kegiatan di Perum BULOG kantor pusat Jakarta, masih terdapat yang belum memenuhi target dalam 3 tahun terakhir, dalam aktivitas fristeria (friday storming ceria) menargetkan sebesar 100% dan yang terjadi pada tahun 2022 sebesar 77% karyawan yang merealisasikan dan terdapat 23% karyawan yang tidak merealisasikan, lalu ditahun 2023 mengalami penurunan hanya terdapat 74% karyawan yang merealisasikan dan 26% karyawan yang tidak merealisasikan dan ditahun 2024 mengalami perubahan yang sangat baik sebesar 82% karyawan yang merealisasikan dan hanya 18% karyawan yang tidak merealisasikan, data ini diperoleh dari divisi humas Perum BULOG kantor pusat Jakarta tanggal 17 Juni 2025. Pada aktivitas yang lain seperti donita (doa pagi untuk kita), jumpost (jumat posting) serta cek toko sebelah menampilkan sebuah pencapaian tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan maksimal. Apabila aktivitas sosialisasi budaya perusahaan tidak dilakukan secara optimal, maka karyawan akan kesulitan memahami budaya organisasi tersebut dengan baik, sehingga makna dan tujuan dari budaya tersebut belum dapat diwujudkan secara efektif. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya semangat kerja, kurangnya inisiatif, hingga turunnya produktivitas karyawan. Dalam jangka panjang, hal tersebut bisa memengaruhi pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan Menerapkan Budaya Organisasi sebagai bentuk norma-norma untuk dijadikan sudut pandang yang dapat mengarahkan tindakan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan Perum BULOG kantor pusat Jakarta (Organisasi et al., 2023).

Dalam pencapaian kinerja yang tinggi organisasi perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan, Disiplin karyawan menjadi sesuatu hal yang perlu diamati guna menciptakan kinerja yang tinggi. Karyawan sukses atau berprestasi biasanya mempunyai kedisiplinan efektif. Karyawan yang berdaya mereka yang menerapkan sikap disiplin yang baik, yang berarti mereka menjaga diri mereka dengan benar. Adanya ketertiban dan kesesuaian adalah ciri utama disiplin. Disiplin Kerja sangat berpengaruh dengan berjalannya pekerjaan yang efektif dan efisien pada karyawan yang mengacu pada keinginan yang penuh ambisi dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dari atasan. Keinginan untuk menjalankan tugas dengan penuh disiplin, mengarah pada peran seorang pemimpin dan bagaimana mereka memberikan motivasi terbaik kepada anggota tim mereka (Delimawati, 2022). Dalam Perum BULOG, masih ditemukan beberapa karyawan yang masih datang terlambat datang bekerja, kurangnya kepatuhan terhadap peraturan, dan rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan seperti contoh lain beberapa karyawan yang masih lalai dengan absen. Situasi tersebut bisa mempengaruhi dalam turunnya produktivitas maupun hasil kinerja yang tidak selaras dengan nilai perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, Perum BULOG kantor pusat Jakarta masih menghadapi sejumlah permasalahan terkait disiplin kerja. Beberapa karyawan diketahui terkadang lupa atau lalai melakukan pemindaian saat masuk dan keluar kantor, terlambat dan izin. Rekapitulasi data absensi masuk dan keluar pegawai dari 2022 hingga 2024 ditunjukkan dengan gambar berikut.

**Tabel 1.3 Absensi Perum BULOG kantor pusat Jakarta**

Tahun	Absensi			Peresentase Ketidak Hadiran
	Terlambat	Izin	Lalai Absen	
2022	30	20	22	24%
2023	26	18	37	27%
2024	24	15	18	19%

**Sumber Data : Divisi Humas Perum Bulog 2025**

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut, menyajikan rasio absensi yang berpontesi berubah-ubah (fluktuatif). Dalam tahun 2022 karyawan yang terlambat, ijin dan Lalai Absen meraih 24%, tahun 2023 meraih 27%, tahun 2024 meraih 19%. Sebab pada studi ini dilaksanakan guna mempelajari tahap berikutnya mengenai komponen dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena menetapkan sikap disiplin yang tinggi dapat mendorong karyawan pada Perum BULOG kantor pusat untuk bekerja lebih efektif, Jika tidak adanya disiplin kerja, kinerja karyawan kurang efisien. Sebab, kemauan wajib diiringi dengan disiplin kerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik untuk Perusahaan (Keuangan et al., 2024).

Namun seorang karyawan juga memerlukan adanya motivasi dan disiplin untuk menjalankan pekerjaan, serta beberapa keinginan untuk pencapaiannya dan dapat memotivasi mereka untuk menjalankan pekerjaan. Rasa ingin tahu yang mendorong karyawan untuk bertindak diartikan sebagai motivasi. Karyawan sering melakukan keputusan untuk mencapai tujuan mereka. Bagaimana memotivasi karyawan untuk bekerja? Karyawan memiliki kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk melakukan keputusan agar memenuhi tujuan dan apa yang butuhkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, perlu adanya Motivasi (Sari et al., 2023). Motivasi menjadi suatu hal yang bisa mendorong dan mendukung perilaku dari seorang karyawan itu sendiri yang membuat mereka dapat menjalankan pekerjaan dengan semangat dan menjalankan tugas secara profesional demi pencapaian maksimal (Zaufariyanto, 2023).

Berdasarkan hasil prariset 2025 yang dilakukan pada Perum BULOG banyak karyawan merasa kontribusi mereka tidak diapresiasi karena perusahaan jarang memberikan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja. Hanya 35% karyawan yang menyatakan menerima penghargaan atas pencapaian target kerja mereka. Selain itu, jalur promosi dinilai tidak transparan dan peluang untuk naik jabatan terasa sangat terbatas, 65% dari karyawan menyatakan tidak tahu kriteria promosi dan merasa karier mereka stagnan. Akibatnya, sebagian besar karyawan merasa bahwa usaha keras mereka tidak membawa pengaruh terhadap perkembangan karier, sehingga mereka cenderung bekerja hanya sebatas memenuhi tanggung jawab saja. Semakin menarik untuk meneliti Permasalahan permasalahan diatas yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Merujuk dalam penjelasan latar belakang, rumusan masalah terkait dengan analisis seperti dibawah ini:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perum BULOG Kantor Pusat?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perum BULOG Kantor Pusat?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perum BULOG Kantor Pusat?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Dapat dilihat pada perumusan masalah sebelumnya, jadi tujuan pada analisis tersebut ialah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kantor Pusat.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kantor Pusat.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kantor Pusat.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Terdapat beberapa makna dilakukannya pada penelitian sebagai berikut:

- a. Bagi Akademis

Pada Studi ini bisa dipakai untuk acuan guna meningkatkan model penelitian menjadi lebih luas tentang bagaimana budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Diharapkan temuan studi ini bisa memberikan manfaat bagi peneliti dan Perusahaan Umum BULOG Kantor Pusat untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mempertimbangkan elemen budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi pada pekerjaan.

- c. Bagi Penulis

Hasil Penelitian ini semoga bisa memperluas wawasan mengenai budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Serta dapat memperdalam pengetahuan pada ilmu manajemen di bidang SDM untuk memahami cara meningkatkan kinerja karyawan

