

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena manusia atau individu merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan dan sebagai kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika perusahaan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di perusahaan, apabila tidak ditunjangkan dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka tidak mungkin bekerja sesuai dengan fungsinya. Dengan adanya kinerja manusia yang baik, berarti perusahaan telah memiliki pola interaksi yang seimbang dan selaras agar perusahaan tersebut akan tetap eksis di masa yang akan datang.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Sumber daya manusia dianggap sebagai investasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk dapat bersaing dan berkembang dengan baik. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama jalannya seluruh kegiatan perusahaan. Untuk merealisasikan tujuan tersebut, maka pihak manajemen perusahaan harus dapat menghasilkan kinerja yang dapat membangun, mengelola dan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien sesuai dengan kesempatan dan tantangan lingkungan perusahaan.

Keberadaan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi sangat menentukan kemajuan dan pencapaian dalam perusahaan. Suatu perusahaan perlu menggerakkan seluruh para anggota karyawan agar dapat mengembangkan kemampuan dan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena dengan perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang potensial, maka ukuran keberhasilan perusahaan dapat terlihat dari tingkat kinerja karyawannya yaitu dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Perusahaan Umum (Perum) merupakan salah satu jenis perusahaan yang dimiliki atau berada dalam kepemilikan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Tujuan perusahaan umum untuk menyelenggarakan usaha yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan jasa yang berkualitas dengan harga yang terjangkau oleh masyarakat berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat. Berikut ini daftar perusahaan umum (Perum) dan jumlah aset BUMN Indonesia:

**Tabel 1. 1**  
**Daftar Perusahaan Umum (Perum) Dan Jumlah Aset BUMN Indonesia**

No	Nama Perusahaan Umum BUMN	Kegiatan Usaha	2021 Aset (IDR Miliar)	2022 Aset (IDR Miliar)
1	Perum Bulog	Distribusi Pangan	21.643	20.479
2	Perum Perhutani	Kehutanan	16.595	17.283
3	Perum Pembangunan Perumahan Nasional	Perumahan & kawasan Pemukiman	7.223	7.544
4	Perum Percetakan Uang Republik Indonesia	Percetakan Mata Uang rupiah	6.155	6.853

No	Nama Perusahaan Umum BUMN	Kegiatan Usaha	2021 Aset (IDR Miliar)	2022 Aset (IDR Miliar)
5	Perum Jasa Tirta II	Pelayanan Air Baku, Penyediaan Tenaga Listrik, & Pengembangan SPAM	1.533	1.842
6	Perum Jasa Tirta I	Jasa Penyediaan Air Baku, Sistem Pengelolaan Air	873	1.224
7	Perum Percetakan Negara Republik Indonesia	Percetakan, Multimedia dan Perdagangan/ Printing, Multimedia and Trading	1.068	998
8	Perum Damri	Transportasi Darat	1.079	1.312
9	Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta	Transportasi Darat	670	740
10	Perum Lembaga Kantor Berita Nasional Antara	Sistem Satelit, Internet, Mobile Phone, Buletin	270	290
11	Perum Produksi Film Negara	Produksi Film	44	54

Sumber: Laporan Tahunan BUMN, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa perbandingan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik dengan Perusahaan Umum lainnya dari jumlah aset Perusahaan Umum BUMN di Indonesia. Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik memiliki jumlah aset paling banyak dibandingkan dengan Perusahaan Umum lainnya, akan tetapi adanya penurunan jumlah aset pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik belum optimal. Perusahaan Umum bersama-sama menjalankan tugas dan sangat berperan penting dalam penyelenggaraan perekonomian demi mewujudkan

kesejahteraan masyarakat. Penyediaan barang dan jasa untuk kepentingan umum menjadi tujuan dari Perusahaan Umum.

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum BULOG) melakukan pengadaan dan penyaluran layanan publik. Pengadaan dan penyaluran layanan publik ini merupakan pelaksanaan intervensi pemerintah untuk memperkuat ketahanan pangan, saling terkait, dan memperkuat satu sama lain sehingga dapat mewujudkan ketahanan pangan lebih kokoh. Pangan merupakan kebutuhan dasar utama bagi manusia yang harus dipenuhi setiap saat. Hak untuk memperoleh pangan merupakan salah satu hak asasi manusia. Berikut ini data pengadaan dan penyaluran layanan publik Perum Bulog 2018-2022:

**Tabel 1. 2**  
**Pengadaan Beras Dan Penyaluran Beras**  
**Perusahaan Umum BULOG 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah Pengadaan Beras (Ton)	Jumlah Penyaluran Beras (Ton)
1	2018	3.275.884	1.860.269
2	2019	1.201.265	1.063.350
3	2020	687.042	1.629.988
4	2021	1.023.292	1.156.068
5	2022	984.326	1.149.253

Sumber: Laporan Tahunan Perusahaan Umum BULOG, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan dari jumlah pengadaan beras dan jumlah penyaluran beras pada tahun 2022. Tingkat pengadaan beras dan penyaluran beras Perusahaan Umum BULOG mengalami penurunan, ketidak stabilan jumlah pengadaan beras dan penyaluran beras Perusahaan Umum BULOG ini berkaitan dengan kondisi kinerja karyawan

Perusahaan Umum BULOG. Berikut ini daftar Wilayah dan jumlah Sub Divisi

Regional Perusahaan Umum BULOG:

**Tabel 1. 3**  
**Daftar Wilayah Dan Jumlah Sub Divisi Regional**  
**Perusahaan Umum BULOG**

No	Nama Wilayah	Jumlah Sub Divisi Regional
1	Nangro Aceh Darussalam	7
2	Sumatera Utara	8
3	Sumatera Barat	2
4	Riau & Kepri	8
5	Jambi	4
6	Sumatera Selatan & Babel	5
7	Bengkulu	1
8	Lampung	3
9	Kalimantan Barat	5
10	Kalimantan Selatan	2
11	Kalimantan Timur	4
12	Kalimantan Tengah	5
13	Dki Jakarta & Banten	3
14	Jawa Barat	7
15	Jawa Tengah	6
16	DI Yogyakarta	0
17	Jawa Timur	13
18	Bali	0
19	Nusa Tenggara Barat	3
20	Nusa Tenggara Timur	10
21	Sulawesi Utara & Gorontalo	3
22	Sulawesi Tengah	3
23	Sulawesi Tenggara	5
24	Sulawesi Selatan & Barat	12
25	Maluku & Maluku Utara	2
26	Papua & Papua Barat	10
<b>Jumlah Kantor Sub Divisi Regional</b>		<b>131</b>

Sumber: Laporan Tahunan Perusahaan Umum BULOG, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan Wilayah kerja Perusahaan Umum BULOG tersebar di seluruh Indonesia dengan total 26 Kantor Divisi Regional (Divre) di ibukota Provinsi. Divisi Regional ini membawahi 131 Sub Divisi Regional yang tersebar di hampir semua Kabupaten. Pada Divisi Regional Jawa Barat dibagi menjadi 7 Sub Divisi Regional yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja Perusahaan Umum BULOG pada Divisi Regional Jawa Barat membawahi Sub Divisi Regional Bandung, Cirebon, Indramayu, Karawang, Ciamis, Cianjur, dan Subang. Berikut ini data realisasi penyaluran raskin 2021-2022:

**Tabel 1. 4**  
**Data Realisasi Penyaluran Beras Miskin (Raskin)**  
**Pada Divisi Regional Jawa Barat 2021-2022**

No	Sub Divisi Regional	Data Realisasi Penyaluran Raskin					
		2021			2022		
		Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentase (%)	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentase (%)
1	Bandung	77,247,540	77,247,540	100	86,778,640	86,778,640	100
2	Cirebon	68,736,420	68,736,420	100	85,920,525	85,920,525	100
3	Indramayu	31,320,360	31,320,360	100	36,230,485	36,230,485	100
4	Karawang	56,844,720	56,844,720	100	60,077,540	60,977,230	98.78
5	Ciamis	89,534,700	89,500,200	99.96	86,768,744	86,549,988	97.89
6	Cianjur	115,876,620	110,037,135	94.96	109,564,856	104,433,876	93.98
7	Subang	31,281,840	31,273,650	99.97	30,857,733	24,857,733	91.96
<b>Jumlah</b>		<b>470,842,200</b>	<b>464,949,985</b>	<b>99.27</b>	<b>456,198,523</b>	<b>439,748,477</b>	<b>97.84</b>

Sumber: Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 penyaluran beras miskin pada divisi regional Jawa Barat tahun 2021-2022, Sub Divisi Regional Subang ada pada posisi terakhir diantara Sub Divisi Regional lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penurunan penyaluran beras miskin pada Sub Divisi Regional Subang dengan persentase

91.96% pada tahun 2022, bahwa target penyaluran beras miskin pada Sub Divisi Regional Subang tidak terealisasi sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Penurunan jumlah penyaluran beras miskin pada Sub Divisi Regional Subang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Sub Divisi Regional Subang masih belum baik. Berikut realisasi pengadaan beras Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang 2020-2022:

**Tabel 1. 5**  
**Realisasi Pengadaan Beras Perusahaan Umum BULOG**  
**Kantor Cabang Subang 2020-2022**

No	Bulan	Pengadaan Beras (Kilogram)		
		2020	2021	2022
1	Januari	165.000	29.350	28.850
2	Februari	920.663	27.400	27.200
3	Maret	835.055	432.750	421.890
4	April	1.163.795	1.531.540	1.341.870
5	Mei	2.167.645	961.385	788.356
6	Juni	1.863.715	279.500	224.680
7	Juli	1.466.380	342.500	299.840
8	Agustus	624.320	1.495.350	1.174.330
9	September	341.380	825.750	745.750
10	Oktober	18.000	640.450	750.460
11	November	35.570	30.750	80.760
12	Desember	43.410	50.650	40.630
Jumlah		9.644.933	6.647.375	5.924.616

Sumber: Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang, 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa realisasi pengadaan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang pada tahun 2020-2022 mengalami penurunan. Penurunan pengadaan beras diduga berkaitan dengan kinerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang yang masih belum optimal. Tingkat kebutuhan pangan pada Kabupaten Subang yang cukup tinggi menjadikan

Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang harus bisa memenuhi stok pangan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Kabupaten Subang

Perusahaan Umum BULOG merupakan Perusahaan Umum milik Negara yang bergerak dibidang logistik pangan. Sesuai Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2016 tentang Perum Bulog, maksud dan tujuan didirikannya Perusahaan Umum BULOG untuk turut melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program Pemerintah dan Pemerintah Daerah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya terutama di bidang logistik pangan serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat.

Pendirian Perusahaan Umum BULOG tidak lepas dari keberadaan lembaga sebelumnya yaitu Badan Urusan Logistik (Bulog). Perum Bulog merupakan hasil peralihan kelembagaan atau perubahan status hukum Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) menjadi BUMN dalam bentuk Perusahaan Umum (Perum). Perubahan status badan hukum Bulog juga mempengaruhi alur koordinasi vertikal yang semula berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia menjadi di bawah koordinasi Kementerian BUMN dan Lembaga Kementerian teknis lainnya.

Meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor kesuksesan suatu perusahaan. Penilaian kerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagi organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran standar kriteria yang telah ditetapkan



sebelumnya, maka dari itu melakukan penilaian atas kinerja Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang yang nantinya hasil dari penilaian kinerja karyawan dapat diketahui prestasi yang telah dicapai oleh setiap karyawan yaitu: sangat baik, baik, cukup, kurang, sangat kurang. Penilaian kinerja penting bagi perusahaan karena penilaian atas kinerja tersebut dijadikan dasar dalam menentukan penggolongan tingkat keberhasilan perusahaan. Berikut pedoman penilaian kinerja pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang:

**Tabel 1. 6**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan**  
**Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang 2023**

Nilai (%)	Bobot
99-100	Sangat Baik
70-90	Baik
50-70	Cukup
30-50	Kurang
<30	Sangat Kurang

Sumber: Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang, 2023

Berdasarkan Table 1.6 hal tersebut menunjukkan penilaian kinerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang telah dikerjakan karyawan. Berikut data *key performance indicator* kinerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang pada tahun 2019-2022 pada tabel 1.7.

**Tabel 1. 7**  
**Data Key Performance Indicator**  
**Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang Tahun 2019-2022**

Triwulan	2019	2020	2021	2022
	KPI (%)	KPI (%)	KPI (%)	KPI (%)
Triwulan I	92,00	85,50	81,60	80,43
Triwulan II	97,50	83,25	80,25	80,21
Triwulan III	89,25	87,35	80,18	80,02
Triwulan IV	90,50	8500	83,25	81,29
Rata-rata	92,31	85,27	81,32	80,89

Sumber: Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang, 2023

Berdasarkan Tabel 1.7 data KPI karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang tahun 2019-2022 terlihat menurun. Dilihat dari tahun 2019 nilai rata-rata KPI adalah 92,31%, mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 85,27%, pada tahun 2021 menjadi 81,32% dan pada tahun 2022 menjadi 80,89%. Disimpulkan bahwa KPI karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Memperhatikan pentingnya kinerja dari karyawan maka untuk dapat mengetahui gambaran kinerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang dilakukan pra-survei mengenai kinerja karyawan dengan menyebarkan kuesioner penelitian awal kepada 30 karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang. Berikut ini merupakan hasil kuesioner pra survey tentang kinerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang pada tabel 1.8.

**Tabel 1. 8**  
**Kinerja Karyawan Perusahaan Umum BULOG**  
**Kantor Cabang Subang, 2023**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kualitas kerja	6	6	5	9	4	91	3,03
2	Kuantitas kerja	7	8	4	6	5	96	3,20
3	Tanggung jawab	5	8	5	9	3	93	3,10
4	Kerja sama	3	9	8	5	4	92	3,06
5	Inisiatif	4	7	7	8	4	89	2,96
<b>Jumlah</b>							461	15,35
<b>Jumlah skor rata-rata variabel kinerja karyawan</b>								<b>3,07</b>

Sumber: Hasil Kuesioner Pra Survey Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang, 2023

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel kinerja karyawan secara umum sebesar 3,07. Artinya kinerja karyawan disebut masih kurang maksimal dari 5 dimensi yang ada. Adapun dimensi kinerja yang masih dibawah rata-rata secara umumnya yaitu dimensi inisiatif. Kurangnya inisiatif karyawan membuat kinerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang masih belum optimal.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pendahuluan terhadap karyawan untuk mengetahui variabel-variabel apa saja menurut responden yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden karyawan. Hasil kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.9.

**Tabel 1. 9**  
**Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**  
**Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang, 2023**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<b>Kepuasan Kerja</b>	Pekerjaan Itu Sendiri	2	23	4	1	0	116	3,86
	Gaji	0	18	6	4	2	100	3,33
	Kesempatan Promosi	4	15	8	3	0	110	3,66
	Atasan	8	11	5	4	2	109	3,36
	Rekan Kerja	7	17	4	2	0	119	3,96
<b>Skor rata-rata kepuasan kerja</b>								3,63
<b>Disiplin Kerja</b>	Pengukuran waktu secara efektif	7	9	10	2	2	107	3,56
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	8	6	3	7	6	93	3,10
	Absensi	5	10	8	6	1	102	3,40
<b>Jumlah skor rata-rata disiplin kerja</b>								3,35
<b>Jam Kerja</b>	Jam masuk kerja	2	6	13	4	5	85	2,86
	Jam istirahat	4	3	9	8	6	81	2,70
	Jam pulang kerja	1	8	11	7	3	87	2,90
	Jam lembur	5	7	9	7	2	96	3,20
<b>Jumlah skor rata-rata jam kerja</b>								2,91
<b>Kepemimpinan</b>	Inovator	2	20	8		0	114	3,80
	Komunikator	8	15	5	2	0	119	3,97
	Motivator	5	19	5	1	0	118	3,93
	Controller	10	14	4	2	0	122	4,06
<b>Jumlah skor rata-rata kepemimpinan</b>								3,94
<b>Komitmen Organisasi</b>	Komitmen afektif	8	11	9	4	0	119	3,96
	Komitmen berkelanjutan	7	13	7	1	2	116	3,86
	Komitmen normative	8	12	4	6	0	112	3,73

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<b>Jumlah skor rata-rata komitmen organisasi</b>							3,85	
<b>Lingkungan Kerja</b>	Lingkungan kerja fisik	2	8	12	5	5	93	3,10
	Lingkungan kerja non fisik	2	7	9	7	5	84	2,80
<b>Jumlah skor rata-rata lingkungan kerja</b>							2,95	

Sumber: Hasil Kuesioner Pra Survey Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang, 2023

Berdasarkan Tabel 1.9 terkait hasil pra survei yang dilakukan memperlihatkan bahwa faktor yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja yaitu terdapat pada variabel jam kerja dan lingkungan kerja. Karena variabel tersebut memiliki nilai paling rendah diantara 6 variabel lain. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel jam kerja dan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga bekerja dengan baik dan tidak menghambat peningkatan kinerja perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah jam kerja. Untuk mengetahui apakah Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang sudah menerapkan jam kerja dengan baik atau belum, maka penulis melakukan penyebaran kuesioner pra survey kepada 30 karyawan. Dengan harapan dapat mengetahui tingkat jam kerja yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawannya atau tidak. Berikut hasil yang didapat pada tabel 1.10.

**Tabel 1. 10**  
**Jam Kerja Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang, 2023**

Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Jam masuk kerja	4	3	9	8	6	81	2,70
Jam istirahat	2	6	13	4	5	85	2,86
Jam pulang kerja	1	8	11	7	3	87	2,90
Jam lembur	5	7	9	7	2	96	3,20
<b>Jumlah skor rata-rata jam kerja</b>							<b>2,91</b>

Sumber: Hasil Kuesioner Pra Survey Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang, 2023

Berdasarkan Tabel 1.10 menunjukkan hasil pra survey jam kerja pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang yang memperoleh skor rata-rata sebesar 2,91. Hal tersebut masuk ke dalam kategori cukup rendah jika dibandingkan dengan seluruh variabel dalam prasurevei. Hasil tersebut menjadi salah satu yang diyakini oleh perusahaan bahwa jam kerja di dalam perusahaan merupakan faktor yang harus diperhatikan sepenuhnya oleh perusahaan. Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi jam kerja yang memiliki nilai rata-rata rendah, di antaranya, pada dimensi terendah yaitu pada dimensi jam masuk kerja yang menunjukkan bahwa kurangnya tingkat jam kerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang.

Selain menyebarkan kuisisioner, peneliti juga melakukan wawancara kepada Bapak Ilham Panji Sutrisna dengan jabatan asisten manager administrasi dan keuangan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang dan mendapatkan informasi bahwa pada dimensi jam masuk kerja terdapat beberapa karyawan yang tidak taat karena banyak karyawan sering datang terlambat, selain itu karyawan pada jam istirahat, setelah shalat dzhur bagi yang melaksanakannya mereka

cenderung tidur-tiduran/mengobrol di dalam masjid sampai melampaui batas waktu istirahat dan pada jam pulang kerja karyawan akan lebih cepat beres-beres sambil menunggu waktu untuk pulang, ada juga yang belum waktunya pulang mereka sudah siap untuk pulang. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya jam kerja pada karyawan dikarenakan kurangnya kesadaran yang timbul dari diri sendiri. Absensi karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang pada Tahun 2021 sebagai berikut:

**Tabel 1. 11**  
**Absensi Karyawan Perusahaan Umum BULOG**  
**Kantor Cabang Subang Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Kehadiran</b>	<b>Tidak Hadir</b>	<b>Target Kehadiran</b>
Januari	90%	10%	100%
Februari	84%	16%	100%
Maret	65%	35%	100%
April	80%	20%	100%
Mei	90%	10%	100%
Juni	70%	30%	100%
Juli	85%	15%	100%
Agustus	60%	40%	100%
September	90%	10%	100%
Oktober	70%	30%	100%
November	80%	20%	100%
Desember	60%	40%	100%

Sumber: Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang, 2023

Berdasarkan Tabel 1.11 absensi karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang tahun 2021 menunjukkan bahwa persentase ketidakhadiran bulan agustus dan desember mencapai 40%. Semakin meningkatnya persentase ketidakhadiran maka kinerja karyawan semakin menurun.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:21) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Penulis melakukan penyebaran kuesioner pra survey kepada 30 karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang untuk mengetahui dimensi apasaja yang bermasalah pada variabel lingkungan kerja. Berikut hasil yang didapat sebagai berikut:

**Tabel 1. 12**  
**Lingkungan Kerja Perusahaan Umum BULOG**  
**Kantor Cabang Subang, 2023**

Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Lingkungan kerja fisik	2	8	12	5	5	93	3,10
Lingkungan kerja non fisik	2	7	9	7	5	84	2,80
<b>Jumlah skor rata-rata lingkungan kerja</b>							<b>2,95</b>

Sumber: Hasil Kuesioner Pra Survey Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang, 2023

Hasil pra survey ditunjukkan pada Tabel 1.12 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 2,95. Hal ini ditunjukkan pada dimensi terendah yaitu lingkungan kerja non fisik yang menunjukkan bahwa kurangnya hubungan kerja antar karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang menyebabkan lingkungan kerja menjadi faktor utama dalam kinerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang.



Berdasarkan wawancara dan pengamatan langsung yang dilakukan diantaranya terdapat lingkungan fisik seperti fasilitas yang kurang sesuai terlihat terlalu berdesakan dikarenakan kondisi ruangan secukupnya membuat kenyamanan dalam bekerja terhambat, pencahayaan/penerangan seriap ruangan, sirkulasi udara disetiap ruangan, konsentrasi karyawan saat bekerja terganggu oleh suara bising yang berasal dari luar maupun dalam ruangan dikarenakan perusahaan yang berada di pinggir jalan yang mana banyaknya kendaraan yang lewat sekitar perusahaan membuat kebisingan suara kendaraan. Lingkungan kerja non fisik seperti kurangnya kerja sama antar karyawan terjalin kurang baik dikarenakan kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga komunikasi yang diberikan selalu tidak tepat.

Berdasarkan beberapa uraian fenomena yang telah dijelaskan dapat dilihat beberapa masalah yang timbul yaitu kinerja karyawan yang belum optimal dari karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang yang disebabkan oleh jam kerja dan lingkungan kerja yang masih rendah didalam perusahaan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Cabang Subang”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah hanya berdasarkan judul yang telah diambil yaitu pada Pengaruh Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang.

### 1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Jam Kerja
  - a. Tingkat kehadiran karyawan rendah.
  - b. Kurang taatnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditentukan.
  - c. Keterlambatan karyawan yang masih terlambat masuk kerja.
2. Lingkungan Kerja
  - a. Kurangnya lingkungan yang berhubungan dengan karyawan seperti fasilitas dan prasarana kantor yang tidak memadai.
  - b. Belum optimalnya penggunaan energi pada setiap ruang kerja, seperti penerangan setiap ruangan, sirkulasi udara setiap ruangan dan kebisingan yang ada disekitar lingkungan kerja.
  - c. Kurang nya lingkungan kerja yang berhubungan dengan kerja sama antar karyawan masih kurang baik.
3. Kinerja Karyawan.
  - a. Kurangnya inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaannya.
  - b. Kurangnya kerjasama antar karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan.
  - c. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana jam kerja pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang.
4. Seberapa besar pengaruh jam kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang baik secara simultan maupun secara parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Jam kerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang.
2. Lingkungan kerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang.
3. Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang.
4. Besarnya pengaruh jam kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang baik secara simultan dan parsial.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk dapat memberikan manfaat dan menambah ilmu pengetahuan bagi semua pihak khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Kegunaan penelitian ini dapat dilihat berdasarkan kegunaan secara teoritis dan praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada, dan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya serta memberikan tambahan informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh jam kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

- a. Peneliti dapat menambah wawasan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam dunia kerja terutama mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dikelola dengan baik.
- b. Penulis dapat membandingkan dan mengaplikasikan teori-teori dan ilmu yang dipelajari selama perkuliahan dengan lingkungan kerja yang sebenarnya.
- c. Penulis dapat memberikan kontribusi terhadap permasalahan yang ada di dalam perusahaan.

## 2. Bagi Perusahaan

- a. Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang mengenai pentingnya jam kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Diharapkan berguna sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Bagi Pihak Lain

- a. Menambah pengetahuan bagi pembaca mengenai jam kerja, lingkungan dan kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang atau permasalahan yang khususnya berkaitan dengan jam kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.