

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi/perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan instansi/perusahaan tersebut (Adolfina, 2016).

Tenaga kerja atau sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalance tertentu. Pembangunan manusia di Indonesia terus mengalami kemajuan. Pada tahun 2021, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia mencapai 71,92. Pembangunan manusia sejak dini, sehingga penyerapan dunia kerja menjadi baik, sekaligus mempersiapkan SDM yang aktif dan mandiri (bps.go.id,2023).

Perusahaan Bulog, atau Badan Urusan Logistik, adalah sebuah lembaga pemerintah di Indonesia yang didirikan pada tahun 1967 dengan tujuan untuk mengelola ketahanan pangan nasional. Bulog memiliki peran strategis dalam memastikan ketersediaan pangan bagi masyarakat Indonesia, terutama dalam situasi darurat atau saat harga pangan meningkat secara signifikan. Salah satu fungsi utama Bulog adalah mengelola stok pangan pokok seperti beras, gula, dan

daging, serta mengatur distribusinya ke seluruh wilayah Indonesia. Dengan memiliki cadangan pangan yang cukup, Bulog dapat berperan dalam menjaga stabilitas harga dan ketersediaan pangan, mengurangi dampak inflasi pangan, serta memberikan jaminan pasokan pangan bagi masyarakat.

Selain itu, Bulog juga bertanggung jawab dalam membeli dan menyimpan hasil panen dari petani Indonesia untuk memastikan keadilan bagi petani dan stabilitas harga di pasar. Meskipun peran Bulog telah mengalami perubahan dari waktu ke waktu, terutama sejak era reformasi ekonomi pada akhir tahun 1990-an, organisasi ini tetap menjadi elemen penting dalam kebijakan pangan nasional Indonesia. Meskipun demikian, Bulog juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi operasionalnya agar tetap relevan dan efektif dalam memenuhi peran strategisnya di tengah dinamika ekonomi global dan nasional yang terus berubah.

Di wilayah Nusa Tenggara Timur (NTT), Perusahaan Bulog memiliki peran penting dalam menjaga ketahanan pangan dan stabilisasi harga komoditas pangan. NTT, sebagai salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki tantangan geografis dan ekonomi yang cukup berbeda dari daerah lainnya, sering kali menghadapi masalah aksesibilitas dan distribusi pangan. Bulog berperan dalam mengatasi tantangan ini dengan mengelola distribusi dan cadangan pangan seperti beras dan gula untuk memastikan ketersediaannya di seluruh daerah NTT, termasuk di pulau-pulau yang terpencil.

Selain itu, Di Perusahaan Bulog, karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang beragam tergantung pada bidang dan posisi kerja masing-masing.

Secara umum, tugas utama karyawan Bulog meliputi pengelolaan dan distribusi stok pangan pokok seperti beras dan gula, pemantauan dan analisis pasar untuk menanggapi perubahan harga, serta pelaksanaan kebijakan pangan nasional. Karyawan juga bertanggung jawab dalam memastikan bahwa kegiatan operasional Bulog berjalan lancar, transparan, dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kualitas sumber daya manusia harus didukung oleh kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengukur seberapa baik kinerja karyawannya. Dengan kinerja yang baik maka karyawan akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Menurut Robbins & Coulter (2016) kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Karyawan melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut.

Berdasarkan SKP (Surat Keputusan Penetapan) Bulog Kanwil Nusa Tenggara Timur, diketahui bahwa pegawai dituntut mencakup berbagai aspek seperti tanggung jawab dalam pengelolaan logistik pangan, koordinasi dengan pemasok dan distributor, serta penanganan keadaan darurat terkait pasokan pangan nasional. Sehingga memungkinkan untuk menilai sejauh mana pegawai mampu mengelola tugas-tugas ini dengan efektif, mengingat kompleksitas dan tanggung jawab yang melekat.

Tabel 1.1 Indikator Kinerja Utama Karyawan Perum Bulog Kanwil Nusa Tenggara Timur

No	Posisi	Indikator Kinerja Utama	Bobot kerja
1	Pemimpin wilayah	- IKU Kelompok - IKU Individu	- 20% - 80%
2	Wakil pemimpin wilayah	- IKU Kelompok - IKU Individu	- 30% - 70%
3	Manajer pengadaan	- IKU Kelompok - IKU Individu	- 25% - 75%
4	Asisten manajer perencanaan operasional dan data pangan	- IKU Kelompok - IKU Individu	- 20% - 80%
5	Asisten manajer pengadaan komoditas	- IKU Kelompok - IKU Individu	- 20% - 80%
6	Asisten manajer pengadaan Cadangan pangan pemerintah	- IKU Kelompok - IKU Individu	- 20% - 80%
7	Asisten manajer pengadaan komersial	- IKU Kelompok - IKU Individu	- 20% - 80%
8	Staf pelaksana bidang pengadaan	- IKU Kelompok - IKU Individu	- 15% - 85%

Sumber: Perum Bulog Nusa Tenggara Timur, 2024

Di Perum Bulog Kanwil Nusa Tenggara Timur, penilaian kinerja karyawan didasarkan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terbagi menjadi IKU Kelompok dan IKU Individu, dengan bobot kerja yang berbeda-beda sesuai dengan posisi masing-masing. Pemimpin Wilayah, sebagai contoh, memiliki IKU Kelompok sebesar 20% dan IKU Individu sebesar 80%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar penilaian kinerja pemimpin wilayah bergantung pada kontribusinya terhadap hasil kerja tim secara keseluruhan, sementara sebagian

kecil berfokus pada pencapaian individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara itu, untuk posisi Wakil Pemimpin Wilayah, bobot kerja IKU Kelompok adalah 30% sedangkan IKU Individu adalah 70%. Ini menandakan bahwa kinerja wakil pemimpin wilayah lebih diprioritaskan pada pencapaian hasil bersama tim, namun masih memperhitungkan kontribusi individu dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Manajer Pengadaan, Asisten Manajer Perencanaan Operasional dan Data Pangan, serta posisi lainnya juga mengikuti pola yang serupa dengan bobot kerja yang mencerminkan pentingnya kerja sama tim dan pencapaian individu dalam konteks pengelolaan dan pengadaan di lingkungan Perum Bulog Kanwil Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan peraturan direksi Perum Bulog Nomor: PD-01/DS200/02/2022 tentang manajemen kinerja, bahwa penilaian kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang mengukur kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu berdasarkan sasaran kinerja dan perilaku kinerja untuk mengarahkan seluruh karyawan di unit kerjanya menggunakan IKU (Indikator Kinerja Utama) yang ditetapkan meliputi indikator kinerja, bobot kinerja, dan bobot kinerja sesuai dengan ketentuan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan pada diri individu karyawan. Menurut Rahmadalena (2020) karakteristik pekerjaan adalah penilaian seseorang terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja yang terdiri dari bentuk pekerjaan, wewenang, dan kondisi yang melekat dalam setiap pekerjaan

yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan yang semakin tinggi. Menurut Hackman & Oldham (2005) tentang Model Karakteristik Pekerjaan menjelaskan bahwa individu dan kontekstual serta konsep "job crafting" menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang efektif harus mempertimbangkan kebutuhan dan preferensi karyawan serta menyediakan peluang bagi mereka untuk membentuk pekerjaan mereka dengan cara yang bermakna.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Suwatno & Donni, (2018) beban kerja dapat diubah-ubah dapat dinaikan atau diturunkan, tujuan pengubahan ini agar pegawai mempunyai penghayatan bahwa telah terjadi kesesuaian antara tuntutan dan kemampuan, beban kerja yang dirasakan seorang pegawai dapat merupakan sumber stres. Menurut Hart & Sta, (1988) beban kerja muncul dari interaksi antara persyaratan tugas. Terdapat beberapa faktor yang tidak dapat mengubah tugas beban kerja (lingkungan, kegagalan sistem, kesalahan). Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi beban kerja yang dikenakan tugas dari satu kinerja ke kinerja berikutnya.

Beban kerja di Perum Bulog Kanwil Nusa Tenggara Timur merupakan hal yang signifikan mengingat perannya sebagai lembaga yang mengelola distribusi pangan nasional. Pegawai BULOG seringkali menghadapi beban kerja yang tinggi karena harus mengatur pengadaan, penyimpanan, distribusi, dan pengawasan stok pangan secara menyeluruh di seluruh Indonesia. Mereka juga bertanggung jawab untuk merespons dengan cepat dalam situasi darurat, seperti bencana alam atau kekurangan pasokan pangan. Beban kerja yang tinggi ini tidak hanya mencakup

volume tugas harian yang besar, tetapi juga tenggat waktu yang ketat untuk memastikan pasokan pangan tetap stabil dan tersedia bagi masyarakat.

Selain itu, beban kerja di Perum Bulog Kanwil Nusa Tenggara Timur juga meliputi koordinasi dengan berbagai pihak terkait, seperti petani, produsen, distributor, dan pemerintah daerah. Hal ini memerlukan kemampuan komunikasi dan koordinasi yang baik untuk memastikan rantai pasok pangan berjalan lancar. Pegawai Bulog juga harus siap menghadapi tantangan teknis dan logistik dalam mengatur distribusi pangan dari daerah penghasil ke daerah konsumen, sering kali di tengah kondisi geografis yang beragam di seluruh Indonesia. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang beban kerja di Perum Bulog Kanwil Nusa Tenggara Timur menjadi krusial dalam memastikan keberhasilan dalam menjalankan misi penting mereka dalam mendukung ketahanan pangan nasional.

Faktor ketiga yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Bukhari & Pasaribu, (2019) lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada. Menurut James & James, (1989) menjelaskan lingkungan kerja mengacu pada faktor-faktor umum iklim psikologis seperti faktor dukungan dan fasilitas pimpinan, peran stres dan kurangnya harmoni, tantangan pekerjaan dan otonomi, kerjasama, kehangatan dan keramahan kelompok kerja. Setiap faktor memberikan informasi berkaitan dengan kemampuan lingkungan yang dirasakan untuk menyediakan pencapaian standar yang diinginkan.

Sehingga lingkungan kerja di Perum Bulog Kanwil Nusa Tenggara Timur mencerminkan dinamika yang unik dari sektor distribusi dan pengelolaan pangan. Bulog beroperasi di lingkungan yang sering kali menuntut responsibilitas tinggi dan ketelitian dalam setiap langkah operasionalnya. Lingkungan kerja ini ditandai dengan kerja sama yang erat antara berbagai unit kerja, termasuk pengadaan, logistik, dan pengawasan stok. Kolaborasi yang kuat antara pegawai dari berbagai latar belakang profesional, seperti agronomi, logistik, dan manajemen supply chain, menjadi kunci dalam menjaga ketersediaan pangan yang stabil bagi masyarakat.

Dari beberapa penjelasan mengenai karakteristik pekerjaan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Nusa Tenggara Timur absensi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu maupun keseluruhan tim dalam sebuah organisasi. Ketidakhadiran yang tidak terencana atau tingkat absensi yang tinggi dapat mengganggu alur kerja, menghambat pencapaian target, serta menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Ketika seorang karyawan sering absen, tidak hanya tanggung jawabnya sendiri yang terganggu, tetapi juga dapat menyebabkan tekanan tambahan pada rekan kerja yang harus menanggulangi pekerjaan yang tertunda atau tidak terselesaikan. Selain itu, absensi yang tinggi juga dapat mencerminkan masalah yang lebih dalam, seperti kepuasan kerja yang rendah, masalah kesehatan yang serius, atau kurangnya dukungan dari manajemen terkait kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, manajemen yang efektif dalam mengelola absensi tidak hanya memperbaiki produktivitas dan efisiensi, tetapi juga meningkatkan

motivasi karyawan serta memperkuat budaya kerja yang positif dan berkelanjutan di dalam organisasi.

Tabel 2.1
Absensi Karyawan Periode Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Terlambat
		Sakit	Izin	Alpa	
Januari	54	7	2	3	14
Febriuari	54	5	1	2	11
Maret	54	9	3	2	10
April	54	8	1	5	10
Mei	54	8	0	3	12
Juni	54	6	4	0	7
Juli	54	8	3	5	6
Agustus	54	9	3	3	8
September	54	6	8	4	7
Oktober	54	4	7	2	9
November	54	5	4	5	8
Desember	54	4	3	2	7
Total	54	79	39	36	109

Sumber: Absensi Perum Bulog Kanwil Nusa Tenggara Timur

Sehingga dari beberapa penjelasan mengenai karakteristik pekerjaan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Nusa Tenggara Timur absensi karyawan adalah isu yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu penjelasan mengenai tabel absensi diatas terlihat bahwa total keterlambatan karyawan Perum Bulog Kanwil Nusa Tenggara Timur dari periode 2023 mencapai 109 kali keterlambatan total keterlambatan ini diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat setiap harinya dan di jumlahkan pada setiap bulannya. Untuk keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan januari 14 kali sedangkan untuk

keterlambatan terendah pada bulan juli 6 kali. Kemudian tingkat absensi karna sakit sebanyak 79 dan karna alasan tertentu atau ijin sebanyak 39 orang. Selain itu masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa ijin atau alpa sebanyak 36 orang dan alpa tertinggi pada bulan november. dengan demikian keterlambatan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari latar belakang diatas ditarik suatu permasalahan yang ingin diteliti mengetahui karakteristik karyawan seperti tingkat motivasi, dan keterampilan karyawan yang dapat memoderasi hubungan antara beban kerja dan kinerja mereka. Hal ini berarti bahwa karyawan Perum Bulog Kanwil Nusa Tenggara Timur dengan karakteristik yang berbeda-beda mungkin merespons beban kerja dan lingkungan kerja dengan cara yang berbeda pula, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja mereka secara signifikan.

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah Putri Aulliya (2022), dengan judul penelitian: Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sri Muji Astuti (2021), dengan judul penelitian: Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Wijaya Cilacap. Penelitian ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh karakteristik pekerjaan,

beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena peneliti ingin meneliti pengaruh yang ditimbulkan melalui karakteristik, beban, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan demikian peneliti merumuskan tulisan ini dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kanwil Nusa Tenggara Timur”**

1.2.Masalah penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka yang menjadi permasalahan ialah Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kanwil Nusa Tenggara Timur.

1.3.Persoalan Penelitian

Persoalan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Apakah pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil NTT?
2. Apakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kanwil NTT?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kanwil NTT?

1.4.Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berikut ini akan disampaikan tujuan dari penelitian yang akan dicapai, tujuan penelitian ini adalah:

a) Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil NTT
2. Untuk menganalisis beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil NTT
3. Untuk menganalisis Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil NTT

b) Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini berguna sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan baru perusahaan atau instansi tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bulog Nusa Tenggara Timur. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi

pihak perusahaan untuk lebih mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik kewirausahaan terhadap kinerja usaha