

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat Perum BULOG Divre Jawa Barat

Perjalanan Perum BULOG berdasarkan *Annual Report 2017* dalam dimulai pada saat dibentuknya BULOG pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.114/U/Kep/5/1967, dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi Pemerintahan baru. Selanjutnya direvisi melalui Keppres No. 39 tahun 1969 tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras nasional, dan kemudian direvisi kembali melalui Keppres No 39 tahun 1987, yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas BULOG dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi komoditas. Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No. 103 tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab BULOG mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan, yaitu ketika Kepala BULOG dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan.

Pada tahun 1995, keluar Keppres No 50, untuk menyempurnakan struktur organisasi BULOG yang pada dasarnya bertujuan untuk lebih mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran BULOG. Oleh karena itu, tanggung jawab BULOG lebih difokuskan pada peningkatan stabilisasi dan pengelolaan persediaan bahan pokok dan pangan. Tugas pokok BULOG sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan kebijaksanaan umum Pemerintah. Namun tugas tersebut berubah dengan keluarnya Keppres No. 45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola BULOG dikurangi dan tinggal beras dan gula. Kemudian melalui Keppres No 19 tahun 1998 tanggal 21 Januari 1998, Pemerintah mengembalikan tugas BULOG seperti Keppres No 39 tahun 1968. Selanjutnya melalui Keppres No 19 tahun 1998, ruang lingkup komoditas yang ditangani BULOG kembali dipersempit seiring dengan kesepakatan yang diambil oleh Pemerintah dengan pihak IMF yang tertuang dalam *Letter of Intent (LoI)*.

Dalam Keppres tersebut, tugas pokok BULOG dibatasi hanya untuk menangani komoditas beras. Sedangkan komoditas lain yang dikelola selama ini dilepaskan ke mekanisme pasar. Arah Pemerintah mendorong BULOG menuju suatu bentuk badan usaha mulai terlihat dengan terbitnya Keppres No. 29 tahun 2000, dimana didalamnya tersirat BULOG sebagai organisasi transisi (tahun 2003) menuju organisasi yang bergerak di bidang jasa logistik di samping masih menangani tugas tradisionalnya. Pada Keppres No. 29 tahun 2000 tersebut, tugas pokok BULOG adalah melaksanakan tugas Pemerintah di bidang manajemen logistik melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras (mempertahankan Harga Pembelian Pemerintah – HPP), serta usaha jasa logistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Arah perubahan tersebut semakin kuat dengan keluarnya Keppres No 166 tahun 2000, yang selanjutnya diubah menjadi Keppres No. 103/2000. Kemudian diubah lagi dengan Keppres No. 03 tahun 2002 tanggal 7 Januari 2002 dimana tugas pokok BULOG masih sama dengan ketentuan dalam Keppers No 29 tahun 2000, tetapi dengan nomenklatur yang berbeda dan memberi waktu masa transisi sampai dengan tahun 2003. Akhirnya dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI no. 7 tahun 2003 BULOG resmi beralih status menjadi Perusahaan Umum (Perum) BULOG.

1.1.2 Maksud, Tujuan dan Kegiatan Usaha

Sesuai Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2016 tentang Perum BULOG, maksud, tujuan, serta kegiatan usaha adalah sebagai berikut:

- a. Perum BULOG memiliki maksud dan tujuan 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.
- b. Dalam melaksanakan maksud dan tujuan, Perum BULOG melakukan kegiatan usaha utama:
 - 1) Produksi, meliputi:
 - a) Budi daya pangan beras dan pangan lainnya; dan
 - b) Industri berbasis pangan beras dan pangan lainnya.

- 2) Perdagangan, meliputi:
 - a) Perdagangan hasil budi daya pangan beras dan pangan lainnya; dan
 - b) Perdagangan hasil industri berbasis pangan beras dan pangan lainnya serta turunannya.
 - 3) Jasa, meliputi:
 - a) Pengelolaan dan pengembangan logistik
 - b) Jasa pengolahan, jasa penyimpanan, jasa perawatan, dan jasa distribusi pangan beras dan pangan lainnya;
 - c) Pendidikan dan pelatihan di bidang pangan dan logistik;
 - d) Penelitian dan pengembangan di bidang pangan dan logistik;
 - e) Pengelolaan dan pelaksanaan angkutan dan distribusi;
 - f) Survei dan analisa terhadap mutu dan keamanan pangan; dan
 - g) Perawatan kualitas dan sanitasi pangan.
- a. Selain kegiatan usaha utama, sepanjang mendukung secara finansial terhadap kegiatan usaha utama, Perum BULOG dapat melaksanakan kegiatan usaha dalam rangka optimalisasi pemanfaatan potensi sumber daya yang sudah dimiliki dan/atau dikuasai Perum BULOG sebagaimana ditetapkan Menteri.

Selain itu, berdasarkan Instruksi Presiden (Inpres) No. 2 Tahun 2005 tanggal 2 Maret 2005 tentang Kebijakan Perberasan Nasional dalam instruksi No. 46 disebutkan bahwa pelaksanaan pembelian gabah oleh pemerintah secara nasional dilakukan oleh Perum BULOG.

1.1.3 Nilai Dasar Perusahaan

Nilai dasar dari perusahaan Perum BULOG yaitu:

- a. *Integritas (Integrity)*
Konsisten antara ucapan dan perilaku sesuai dengan norma dan tata kelola perusahaan yang baik.
- b. *Profesional (Professional)*
Bekerja cerdas berdasarkan kompetensi terbaik dan penuh tanggungjawab.
- c. *Dinamis (Dynamic)*
Selalu bersemangat untuk tumbuh dan berkembang menjadi yang terbaik.
- d. *Peduli (Cares)*
Memperhatikan dan memenuhi kebutuhan serta member solusi terbaik kepada pemangku kepentingan.

e. Totalitas (Totality)

Mendayagunakan seluruh potensi dan sumber daya yang ada serta bersinergi untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.1.4 Visi dan Misi Perusahaan

Visi:

Menjadi perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.

Misi:

- a. Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat.
- b. Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi terdepan dan sistem yang terintegrasi.
- c. Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan.
- d. Menjamin ketersediaan, keterjangkauan dan stabilitas pangan pokok.

1.1.5 Logo Perusahaan

Berikut merupakan logo perusahaan dan filosofi logo dari Perum BULOG:



Gambar 1.1 Logo Perusahaan

(sumber: Annual Report Perum BULOG 2017)

Logo perusahaan dari Perum BULOG di setiap simbolnya memiliki makna. Mulai dari logo matahari dengan gradasi warna kuning ke merah-merahan, dipilih untuk menggambarkan bahwa perum BULOG sebagai sumber kehidupan bagi segala etnis dan latar belakang budaya. Selain itu juga bermakna semangat perubahan dalam diri Perum BULOG untuk lebih profesional, transparan, dan sehat dalam mewujudkan kedaulatan pangan.

Jenis huruf dari logo Perum BULOG yang berwarna biru menjadi refleksi konkrit akan besarnya peranannya Perum BULOG dalam usaha mewujudkan kesejahteraan bangsa Indonesia. Sedangkan bentuk huruf yang kokoh memiliki makna

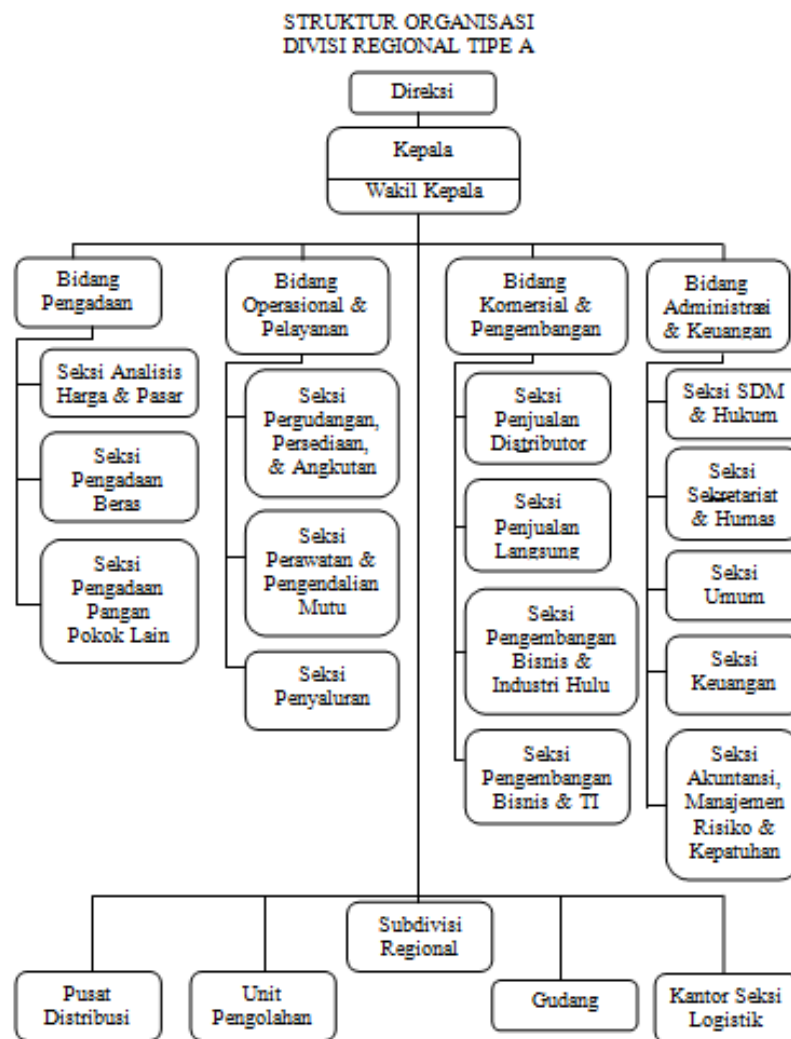
bahwa Perum BULOG merupakan perusahaan yang solid dalam mengemban visi dan misinya.

Slogan atau Tagline yang berbunyi “Bersama Mewujudkan Kedaulatan Pangan” memiliki makna bahwa terselenggaranya hak atas pangan, dalam tingkat kecukupan dengan harga yang wajar dan terjangkau, sesuai kebutuhan masyarakat, merupakan perwujudan peran strategis dan keberhasilan Perum BULOG dalam melaksanakan pangan Pemerintah.

1.1.6 Struktur Organisasi

a. Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun Struktur Organisasi Perum BULOG Divre Jawa Barat yaitu:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Perum BULOG Divre Jawa Barat

(Sumber: Data Internal Perum BULOG Divre Jabar)

- b. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab
 - 1) Bidang Pengadaan
 - a) Menganalisis harga dan pasar
 - b) Pengadaan beras dan bahan pokok lainnya
 - 2) Bidang Operasional & Pelayanan
 - a) Melaksanakan kebijakan pembelian gabah atau beras dalam negeri dengan ketentuan Harga Perubahan Pemerintah (HPP)
 - b) Menyediakan dan menyalurkan beras bersubsidi bagi kelompok rendah dan diwujudkan dalam beras RASKIN
 - c) Menyalurkan beras untuk menjaga stabilitas harga beras
 - 3) Bidang Komersial & Pengembangan
 - a) Penjualan langsung kepada distributor
 - 4) Bidang Administrasi & Keuangan
 - a) Efisiensi biaya
 - b) Pencapaian investasi
 - 5) Sumber Daya Manusia
 - a) Efektivitas Karyawan
 - b) Produktivitas Karyawan
 - c) Proses pendukung produktivitas

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini perusahaan ataupun organisasi akan berjalan secara efektif apabila unsur-unsur penunjangnya memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia. Selain itu persaingan yang begitu ketat, mengharuskan perusahaan untuk mempersiapkan kualitas sumber daya yang baik agar perusahaan dapat bersaing dan bertahan di pangsa pasar. Persaingan yang ketat merupakan tantangan sekaligus pemacu setiap perusahaan atau institusi untuk terus berkembang. Dengan begitu perlu adanya perhatian khusus terhadap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mathis & Jackson dalam Suryadana (2015:6) sumber daya manusia memiliki kemampuan yang unik yang dapat menciptakan nilai yang tinggi dan dapat membedakan organisasi dari pesaing di berbagai bidang seperti produktivitas, kualitas atau layanan. Sumber daya manusia atau karyawan memiliki

andil terbesar terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan karyawan dalam perusahaan merupakan faktor penting dalam perkembangan produktivitas perusahaan dengan begitu perusahaan perlu menumbuhkan semangat kerja dalam diri karyawan.

Menurut Siagian dalam Nurjaman (2014:218) produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuan. Kemudian Siagian juga disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan dalam memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang sudah tersedia dan dapat menghasilkan output yang optimal dan maksimal.

Salah satu perusahaan BUMN yaitu Perum BULOG Divre Jawa Barat memiliki tanggung jawab besar untuk menjaga tiga pilar ketahanan pangan melalui persediaan yang cukup, akses dan harga beras yang terjangkau oleh masyarakat serta melakukan stabilisasi harga. Menurut wakil ketua Ombudsman RI, Lely Pelitasari Soebekty dalam Putra (2018), bahwa tugas Perum BULOG merupakan tantangan yang sangat besar dalam menjaga stabilisasi harga dan pangan. Maka dari itu Perum BULOG membutuhkan SDM yang berkualitas dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

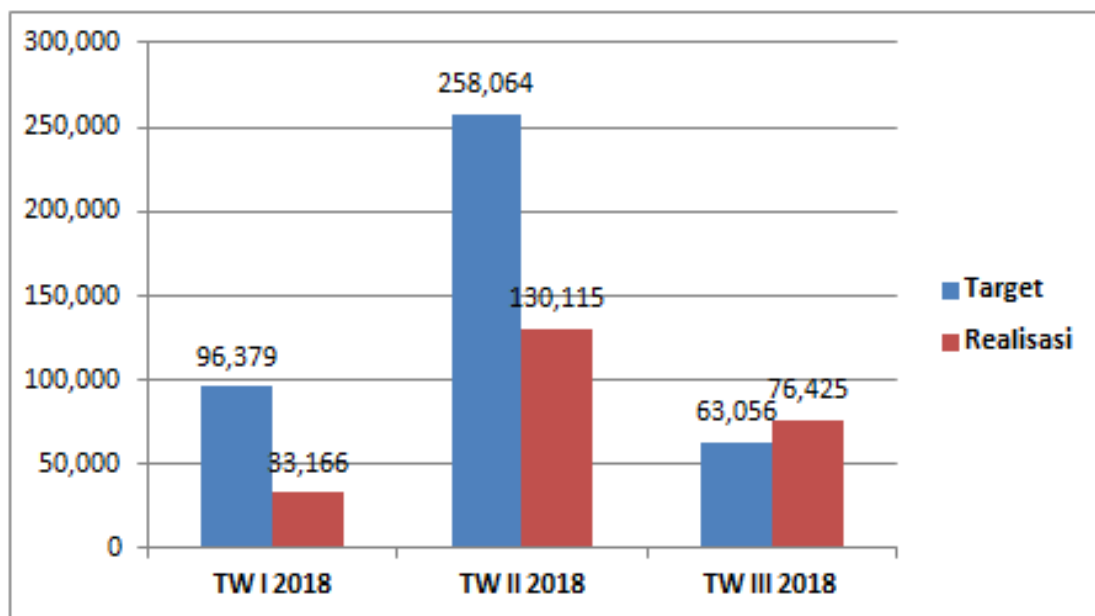
Produktivitas karyawan dapat dilihat dari tingkat angka ketidakhadiran karyawan yang semakin tinggi, hal tersebut dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:347). Berikut merupakan data presensi kerja karyawan pada bulan Januari hingga bulan September, tahun 2018:

TABEL 1.1
DATA PRESENSI KERJA KARYAWAN BULAN JAN – SEP 2018

| No | Bulan | Hari Kerja | Jumlah Karyawan | Jumlah Ketidakhadiran | Jumlah Kehadiran | Persentase Kehadiran |
|----|-----------|------------|-----------------|-----------------------|------------------|----------------------|
| 1 | Januari | 21 | 69 | 5 | 1444 | 99,66% |
| 2 | Februari | 19 | 69 | 5 | 1036 | 99,62% |
| 3 | Maret | 21 | 69 | 5 | 1444 | 99,66% |
| 4 | April | 21 | 69 | 10 | 1439 | 99,31% |
| 5 | Mei | 20 | 69 | 7 | 1373 | 99,49% |
| 6 | Juni | 11 | 69 | 5 | 759 | 99,34% |
| 7 | Juli | 22 | 69 | 5 | 1513 | 99,67% |
| 8 | Agustus | 21 | 69 | 15 | 1434 | 98,97% |
| 9 | September | 19 | 69 | 11 | 1300 | 99,16% |

Sumber: Data Internal Perum BULOG Divre Jabar 2018

Berdasarkan data absensi karyawan selama sembilan bulan yang sebagaimana tercantum di Tabel 1.1 menjelaskan mengenai tingkat kehadiran karyawan bulan Januari hingga September pada tahun 2018. Dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran disetiap bulannya mengalami fluktuasi. Persentase kehadiran karyawan Perum BULOG mengalami penurunan di bulan Februari sebesar 0,04%, April sebesar 0,35%, Juni sebesar 0,15% dan Agustus 0,7%. Dengan terjadinya fluktuasi dalam kehadiran karyawan dapat mempengaruhi tingkat perealisasi barang produksi di Perum BULOG Divre Jawa Barat. Berikut merupakan data realisasi pengadaan setara beras dalam negeri Perum BULOG Divre Jawa Barat pada tahun 2018:



Gambar 1.3 Realisasi Pengadaan Setara Beras Dalam Negeri Tahun 2018

(Sumber: Data Internal Perum BULOG Divre Jabar)

Dalam Gambar 1.3 realisasi pengadaan setara beras (proses pengolahan gabah menjadi beras) dalam negeri pada triwulan tiga, tahun 2018 Perum BULOG Divre Jabar mengalami fluktuasi. Pada triwulan I realisasi pengadaan beras mencapai 33,166 Ton, kemudian mengalami kenaikan pada triwulan II yaitu mencapai 130,115 Ton dan pada triwulan III realisasi mengalami penurunan mencapai 76,425 Ton tetapi pada triwulan III tergolong berhasil karena telah melebihi target dalam perealisasi pengadaan beras yang targetnya sebesar 63,056 Ton.

Produktivitas kerja juga dapat dilihat dari data produktivitas penjualan per karyawan tahun 2018. Berikut Tabel 1.2 adalah produktivitas kerja per karyawan kondisi saat ini:

TABEL 1.2
PRODUKTIVITAS KERJA PER KARYAWAN KONDISI SAAT INI

| No | Periode | Target Penjualan (Ton) | Realisasi Penjualan (Ton) | Jumlah Karyawan | Produktivitas |
|----|-------------|------------------------|---------------------------|-----------------|---------------|
| 1 | TW I 2018 | 96,379 | 33.166 | 69 | 1 : 479 |
| 2 | TW II 2018 | 258,064 | 130.115 | 69 | 1 : 1885 |
| 3 | TW III 2018 | 63,056 | 76.425 | 69 | 1 : 1107 |

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2018

Dalam Tabel 1.2 mengenai produktivitas kerja per karyawan kondisi saat ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja setiap karyawannya mengalami fluktuasi. Mulai dari triwulan I produktivitas kerja setiap karyawannya dapat merealisasikan sekitar 479 ton, untuk triwulan II produktivitas kerja setiap karyawannya dapat merealisasikan sekitar 1885 ton dan untuk triwulan III produktivitas setiap karyawannya dapat merealisasikan sekitar 1107 ton.

Maka dari itu peneliti mencoba melakukan pra penelitian untuk mendukung data yang diperoleh dan melihat respon dari responden langsung mengenai produktivitas kerja karyawan pada kondisi saat ini. Berikut merupakan Tabel 1.3 hasil pra penelitian:

TABEL 1.3
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KONDISI SAAT INI

| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Total Karyawan | % |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------------|-------|
| 1 | Dapat mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal | - | - | - | - | - | 1 | 4 | 9 | 1 | - | 15 | 73,33 |
| 2 | Dapat mengerjakan pekerjaan sesuai target perusahaan | - | - | - | - | - | 3 | 6 | 5 | 1 | - | 15 | 72,67 |
| 3 | Menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan. | - | - | - | - | 1 | 4 | 6 | 2 | 2 | - | 15 | 59,33 |
| 4 | Semangat untuk mengerjakan pekerjaan | - | - | - | - | 1 | 3 | 7 | 4 | - | - | 15 | 69,33 |

(Bersambung)

(Sambungan Tabel 1.3)

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|--|--|---|---|---|---|---|-------|-------|
| 5 | Sanksi hukuman yang diterapkan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. | - | - | - | - | | | 2 | 6 | 4 | 3 | - | 15 | 75,33 |
| Total | | | | | | | | | | | | | 69,99 | |

Berdasarkan hasil Tabel 1.3, dapat dilihat untuk item pernyataan pertama mengenai karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal mencapai persentase sebesar 73,33%, persentase untuk item pernyataan kedua karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai target perusahaan yaitu sebesar 72,67%, persentase untuk item ketiga mengenai karyawan menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan 59,33%, kemudian untuk item keempat pernyataan mengenai karyawan semangat untuk mengerjakan pekerjaan memiliki persentase sebesar 69,33%. Dan untuk item kelima mengenai pernyataan karyawan sanksi hukuman yang diterapkan mempengaruhi kedisiplinan pegawai memiliki nilai persentase sebesar 75,33. Dari hasil data tersebut yang memiliki hasil terendah yaitu mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan 59,33%. Untuk kondisi produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divre Jawa Barat memiliki total persentase sebesar 69,99%.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai tingkat kepentingan produktivitas kerja karyawan dapat di lihat pada Tabel 1.4 berikut:

TABEL 1.4

TINGKAT KEPENTINGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Total Karyawan | % |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------------|-------|
| 1 | Dapat mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal | - | - | - | - | - | - | - | 6 | 8 | 1 | 15 | 80,00 |
| 2 | Mengerjakan pekerjaan sesuai target perusahaan | - | - | - | - | - | - | - | 8 | 5 | 2 | 15 | 86,00 |
| 3 | Menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan. | - | - | - | - | - | - | - | 8 | 6 | 1 | 15 | 85,33 |
| 4 | Semangat untuk mengerjakan pekerjaan | - | - | - | - | - | - | - | 4 | 8 | 3 | 15 | 89,33 |

(Bersambung)

(Sambungan Tabel 1.4)

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|-------|
| 5 | Sanksi hukuman yang diterapkan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. | - | - | - | - | - | - | - | 6 | 8 | 1 | 15 | 86,00 |
| Total | | | | | | | | | | | | 85,33 | |

Berdasarkan hasil pra penelitian pada Tabel 1.4 untuk item pertama pernyataan mengenai karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal mencapai persentase sebesar 80,00%, kemudian item kedua karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai target perusahaan yaitu sebesar 86,00%, item ketiga karyawan menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan sebesar 85,33%, item keempat karyawan semangat untuk mengerjakan pekerjaan sebesar 89,33%, dan item kelima karyawan setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai memiliki nilai persentase sebesar 86,00%. Dalam tingkat kepentingan produktivitas kerja karyawan memiliki persentase sebesar 85,33% dimana kondisi produktivitas kerja karyawan saat ini masih kurang dari hasil total persentase tingkat kepentingan produktivitas kerja karyawan yang berarti masih perlu ditingkatkan kembali terutama mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satu faktor nya yaitu budaya organisasi. Menurut Susanto dalam Sudaryono (2014:36), budaya organisasi yaitu nilai yang menjadi pegangan untuk organisasi tersebut dan digunakan untuk menjadi landasan anggota perusahaan dalam berperilaku. Budaya organisasi juga dapat membentuk cara berperilaku dan berinteraksi karyawan yang dapat mempengaruhi cara kerjanya. Budaya organisasi merupakan hal dimana semua karyawan yang sudah terikat di dalamnya harus mematuhi dan menerapkan aturan atau kebiasaan yang telah di terapkan di dalam perusahaan. Baik itu mengenai hal apa saja yang dilarang dan wajib dilakukan, kemudian hal apa saja yang baik dan buruk.

Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang kuat, dapat membantu untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Terkait dengan hal tersebut bahwa dengan mengelola budaya organisasi dengan baik dan benar dan menjadikan budaya organisasi sebagai alat manajemen, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai kekuatan dan pendorong untuk seluruh karyawan agar dapat

berperilaku positif, dedikatif, produktif dan menghasilkan efektivitas kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Sebagai perusahaan yang memiliki eksistensi di masyarakat Perum BULOG tentunya selalu menerapkan sosialisasi mengenai nilai-nilai perusahaan. Kegiatan yang dilakukan oleh Perum BULOG yaitu, pengarahan wajib setiap hari Rabu pagi yang dilakukan oleh seluruh karyawan untuk mengingatkan kembali atau menanamkan nilai-nilai perusahaan di dalam diri karyawan. Adapun nilai perusahaan atau budaya organisasi pada Perum BULOG yaitu Integritas, Profesional, Dinamis, Peduli, dan Totalitas. Berdasarkan wawancara pra penelitian terhadap kepala Seksi SDM dan tiga staff nya bahwa pelaksanaan budaya organisasi dalam hal pengimplementasian dan penerapan belum optimal karena masih banyak pegawai yang tidak hadir saat proses sharing, evaluasi mengenai budaya dan nilai organisasi setiap hari Rabu. Ketidakhadiran tersebut di karenakan masih kurangnya kesadaran masing-masing individu dalam pengaplikasian atau penerapan budaya organisasi. Penyebab lainnya yaitu karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan tanggung jawab, rasa kepedulian, dan kurangnya kerjasama dalam bekerja.

Maka dari itu peneliti mencoba melakukan pra penelitian untuk mendukung data yang diperoleh dan melihat respon dari responden langsung mengenai budaya organisasi karyawan pada kondisi saat ini. Berikut hasil pra penelitian mengenai kondisi budaya organisasi pada saat ini dapat di lihat pada Tabel 1.5:

TABEL 1.5
KONDISI BUDAYA ORGANISASI SAAT INI

| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Total Karyawan | % |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|----|---|----|----------------|-------|
| 1 | Berpikir inovatif dan berani mengambil keputusan | - | - | - | - | - | - | 4 | 11 | - | - | 15 | 77,33 |
| 2 | Melakukan analisis dan perhatian terhadap detail | - | - | - | - | - | 2 | 8 | 5 | - | - | 15 | 72,00 |
| 3 | Pencapaian hasil lebih penting daripada proses | - | - | - | - | - | - | 7 | 8 | - | - | 15 | 75,33 |
| 4 | Bekerjasama dengan rekan kerja | - | - | - | - | - | 2 | 5 | 6 | 2 | - | 15 | 75,33 |
| 5 | Mengutamakan kerjasama tim | - | - | - | - | - | - | 4 | 9 | 2 | - | 15 | 78,66 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|-------|
| 6 | Bekerja agresif dan kompetitif | - | - | - | - | - | 2 | 8 | 3 | 2 | - | 15 | 73,33 |
| 7 | Mempertahankan keadaan saat ini (status quo) dalam perusahaan | - | - | - | - | 1 | 3 | 3 | 8 | - | - | 15 | 72,00 |
| Total | | | | | | | | | | | | 74,85 | |

Dari hasil tabel 1.5 mengenai budaya organisasi saat ini menunjukkan bahwa persentase yang di peroleh untuk item pertama mengenai karyawan berpikir inovatif dan berani dalam mengambil keputusan yaitu sebesar 77,33%, kemudian item kedua karyawan melakukan analisis dan perhatian terhadap detail yaitu sebesar 72,00%, item ketiga pencapaian hasil lebih penting daripada proses yaitu sebesar 75,33%, item keempat karyawan bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja memiliki nilai persentase sebesar 75,33%, item kelima kerjasama tim yaitu sebesar 78,66%, item keenam karyawan bekerja agresif dan kompetitif daripada santai yaitu sebesar 73,33%, dan item ketujuh pernyataan mengenai karyawan mempertahankan keadaan saat ini (status quo) dalam perusahaan yaitu sebesar 72,00%. Dari hasil data tersebut yang memiliki skor persentase terendah yaitu karyawan melakukan analisis dan perhatian terhadap detail dan juga mengenai karyawan mampu mempertahankan keadaan saat ini (status quo) dalam perusahaan 72,00%. Dalam kondisi budaya organisasi saat ini memiliki total persentase sebesar 74,85%

Berdasarkan hasil pra penelitian mengenai tingkat kepentingan budaya organisasi dapat di lihat pada Tabel berikut:

TABEL 1.6
TINGKAT KEPENTINGAN BUDAYA ORGANISASI

| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Total Karyawan | % |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------------|-------|
| 1 | Berpikir inovatif dan berani mengambil keputusan | - | - | - | - | - | - | - | 4 | 6 | 5 | 15 | 90,66 |
| 2 | Melakukan analisis dan perhatian terhadap detail | - | - | - | - | - | - | - | 6 | 9 | - | 15 | 86,00 |
| 3 | Pencapaian hasil lebih penting daripada proses | - | - | - | - | - | - | - | 7 | 5 | 3 | 15 | 87,33 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| 4 | Bekerjasama dengan rekan kerja | - | - | - | - | - | - | - | 5 | 8 | 2 | 15 | 88,00 |
| 5 | Kerjasama tim | - | - | - | - | - | - | - | 6 | 7 | 2 | 15 | 87,33 |
| 6 | Bekerja agresif dan kompetitif | - | - | - | - | - | - | - | 6 | 7 | 2 | 15 | 87,33 |
| 7 | Mempertahankan keadaan saat ini (status quo) dalam perusahaan | - | - | - | - | - | - | - | 5 | 7 | 3 | 15 | 88,66 |
| Total | | | | | | | | | | | | | 87,90 |

Jika dilihat dari Tabel hasil pra penelitian pada tabel 1.6 mengenai tingkat kepentingan budaya organisasi, menunjukkan bahwa persentase untuk item pernyataan pertama mengenai karyawan berpikir inovatif dan berani mengambil keputusan yaitu sebesar 90,66%, kemudian item kedua karyawan melakukan analisis dan perhatian terhadap detail yaitu sebesar 86,00%, item ketiga pencapaian hasil lebih penting daripada proses yaitu sebesar 81,33%, item keempat karyawan bekerjasama dengan rekan kerja memiliki nilai persentase sebesar 88,00%, item kelima karyawan melakukan kerjasama tim yaitu sebesar 87,35%, item keenam karyawan bekerja agresif dan kompetitif yaitu sebesar 87,33%, dan item ketujuh pernyataan mengenai karyawan mempertahankan keadaan saat ini (status quo) dalam perusahaan yaitu sebesar 88,66%. Dalam tingkat kepentingan budaya organisasi di Perum BULOG Divre Jawa Barat memiliki total persentase sebesar 87,90% dimana total persentase budaya organisasi saat ini masih kurang dari total persentase tingkat kepentingan budaya organisasi sehingga masih perlu ditingkatkan terutama mengenai karyawan melakukan analisis dan perhatian terhadap detail dan juga mengenai karyawan mampu mempertahankan keadaan saat ini (status quo) dalam perusahaan.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kegiatannya dalam melakukan pekerjaan. Walaupun lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan tetapi nyatanya masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaan itu sendiri. Masih ada perusahaan yang hubungan antar sesama karyawannya kurang baik, kemudian fasilitas atau sarana yang diberikan tidak layak sehingga menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan.

Selama peneliti melakukan observasi, peneliti memiliki bukti fisik berupa dokumentasi lingkungan kerja Perum BULOG Divre Jabar sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.4:



Gambar 1.4 Kondisi lingkungan kerja

(Sumber: Hasil olahan peneliti)

Dari Gambar 1.4 dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang belum memiliki perangkat komputer. Mengenai lingkungan kerja peneliti juga mendapat data pendukung dengan beberapa pernyataan kepala dan staff bagian SDM yaitu masih ada beberapa karyawan yang belum di fasilitasi dengan komputer, kemudian permintaan mesin scanner atau fotocopy yang tak kunjung di realisasikan, pendingin ruangan yang sering rusak serta lamanya perbaikan yang dilakukan perusahaan. Hal tersebut kemungkinan besar akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan di Perum BULOG Divre Jawa Barat sesuai dengan apa yang telah diuraikan diatas mengenai pengaruh produktivitas kerja karyawan.

Untuk mendukung data yang diperoleh dan melihat respon dari responden langsung mengenai lingkungan kerja karyawan pada kondisi saat ini peneliti melakukan pra penelitian terhadap seluruh karyawan Perum BULOG Divre Jabar. Berikut hasil pra penelitian mengenai lingkungan kerja kondisi saat ini pada Tabel 1.7 berikut:

TABEL 1.7
LINGKUNGAN KERJA FISIK & NON FISIK KONDISI SAAT INI

| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Total Karyawan | % |
|-------|--|---|---|---|---|---|---|----|---|---|----|----------------|-------|
| 1 | Penerangan di ruangan kerja | - | - | - | - | - | - | 7 | 6 | 2 | | 15 | 76,66 |
| 2 | Suhu di ruangan kerja | - | - | - | - | - | 4 | 8 | 1 | 2 | - | 15 | 70,66 |
| 3 | Kebisingan di dalam ruangan kerja | - | - | - | - | - | 5 | 6 | 2 | 1 | 1 | 15 | 71,33 |
| 4 | Aroma ruangan kerja | - | - | - | - | - | 3 | 7 | 5 | - | - | 15 | 71,33 |
| 5 | Getaran diruang kerja | - | - | - | - | - | 4 | 7 | 2 | 2 | - | 15 | 71,33 |
| 6 | Fasilitas peralatan kantor | - | - | - | 3 | 6 | 1 | 3 | 2 | - | - | 15 | 56,66 |
| 7 | Atasan selalu mengkomunikasikan pencapaian tugas | - | - | - | - | - | 1 | 6 | 8 | - | - | 15 | 74,66 |
| 8 | Hubungan antara sesama rekan kerja | - | - | - | - | - | - | 10 | 3 | 2 | - | 15 | 74,66 |
| Total | | | | | | | | | | | | | 70,91 |

Jika dilihat dari Tabel 1.7 hasil pra penelitian mengenai tingkat kepentingan lingkungan organisasi, menunjukkan bahwa persentase untuk item pernyataan pertama mengenai penerangan di ruangan kerja yaitu sebesar 76,66%, item kedua suhu di ruangan kerja yaitu sebesar 70,66%, item ketiga pernyataan mengenai tingkat kebisingan di dalam ruangan yaitu sebesar 71,33%, item keempat aroma ruangan kerja yaitu sebesar 71,33%, item kelima getaran diruang kerja yaitu sebesar 71,33%, item keenam fasilitas peralatan kantor yaitu sebesar 56,66%, item ketujuh atasan selalu mengkomunikasikan pencapaian tugas yaitu sebesar 74,66%, dan item kedelapan hubungan antara sesama rekan kerja yaitu sebesar 74,66%. Dari hasil data tersebut yang memiliki skor persentase terendah yaitu mengenai fasilitas dan peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan yaitu sebesar 56,66%. Sedangkan untuk total persentase dari lingkungan kerja kondisi saat ini yaitu sebesar 70,91%.

Berdasarkan hasil pra penelitian mengenai tingkat kepentingan lingkungan kerja dapat di lihat pada Tabel berikut:

TABEL 1.8
TINGKAT KEPENTINGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK & NON FISIK

| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Total Karyawan | % |
|-------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------------|-------|
| 1 | Penerangan di ruangan kerja | - | - | - | - | - | - | - | 3 | 8 | 4 | 15 | 90,66 |
| 2 | Suhu di ruangan kerja | - | - | - | - | - | - | - | 5 | 6 | 4 | 15 | 89,33 |
| 3 | Kebisingan di dalam ruangan kerja | - | - | - | - | - | - | - | 6 | 5 | 4 | 15 | 88,66 |
| 4 | Aroma ruangan kerja | - | - | - | - | - | - | - | 7 | 4 | 4 | 15 | 88 |
| 5 | Getaran diruang kerja | - | - | - | - | - | - | - | 4 | 7 | 4 | 15 | 90,00 |
| 6 | Fasilitas peralatan kantor | - | - | - | - | - | - | - | 2 | 6 | 7 | 15 | 93,33 |
| 7 | Atasan selalu mengkomunikasikan pencapaian tugas | - | - | - | - | - | - | - | 6 | 4 | 5 | 15 | 89,33 |
| 8 | Hubungan antara sesama rekan kerja | - | - | - | - | - | - | - | 3 | 7 | 5 | 15 | 91,33 |
| Total | | | | | | | | | | | | 90,08 | |

Dilihat dari hasil Tabel 1.8, menunjukkan bahwa persentase untuk item pernyataan pertama mengenai penerangan di ruangan kerja yaitu sebesar 90,66%, item kedua suhu di ruangan kerja yaitu sebesar 89,33%, item ketiga tingkat kebisingan di dalam ruangan yaitu sebesar 88,66%, item keempat aroma ruangan kerja yaitu sebesar 88%, item kelima getaran diruang kerja yaitu sebesar 90,00%, item keenam fasilitas peralatan kantor yaitu sebesar 93,33%, item ketujuh atasan selalu mengkomunikasikan pencapaian tugas yaitu sebesar 89,33%, dan item kedelapan hubungan antara sesama rekan kerja cukup baik yaitu sebesar 91,33%. Kemudian total persentase dari hasil pra kuesioner mengenai tingkat kepentingan lingkungan kerja sebesar 90,08% hal tersebut menunjukkan bahwa total persentase dari kondisi lingkungan kerja saat ini masih kurang dari hasil total persentase tingkat lingkungan kerja sehingga masih perlu ditingkatkan terutama mengenai fasilitas peralatan kerja. Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa nilai-nilai perusahaan atau budaya organisasi masih belum

di mengerti oleh masing masing karyawan dan juga lingkungan kerja yang kurang mendukung proses kerja dalam Perum BULOG Divre Jawa Barat.

Berdasarkan dua faktor yang telah peneliti bahas tentang pengaruh produktivitas tersebut, maka peneliti mengambil faktor tersebut untuk dijadikan bahan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perum BULOG Divre Jawa Barat”.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana tingkat Produktivitas Kerja di Perum BULOG Divre Jawa Barat?
- b. Bagaimana tingkat Budaya Organisasi di Perum BULOG Divre Jawa Barat?
- c. Bagaimana tingkat Lingkungan Kerja di Perum BULOG Divre Jawa Barat?
- d. Bagaimana Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di Perum BULOG Divre Jawa Barat?
- e. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perum BULOG Divre Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini yaitu diantaranya:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat Produktivitas Kerja di Perum BULOG Divre Jawa Barat.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat Budaya Organisasi di Perum BULOG Divre Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat Lingkungan Kerja di Perum BULOG Divre Jawa Barat.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perum BULOG Divre Jawa Barat.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perum BULOG Divre Jawa Barat.

1.5 Kegunaan Penelitian

Aspek Praktis

- a. Untuk perusahaan Perum BULOG Divre Jawa Barat, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia dan juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Untuk pihak yang berkepentingan, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk bahan masukan atau saran.

Aspek Teoritis

- a. Mendapatkan pengetahuan dan wawasan dari penelitian terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Untuk dapat menerapkan ilmu yang sudah didapatkan selama di bangku kuliah dalam lingkungan kerja

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari Desember 2018 sampai dengan Februari 2019. Penelitian ini dilaksanakan di Perum BULOG Divre Jabar.

1.7 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai uraian dari gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai beberapa uraian teori mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan yang akan dijadikan sebagai kerangka pemikiran dalam penelitian. Selain itu juga akan ada penjelasan mengenai beberapa hasil penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan. Selain itu cakupan dari bab ini yaitu jenis penelitian, variabel operasional dan skala pengukuran, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan uji realibilitas, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai hasil dari karakteristik responden, kemudian hasil dari penelitian, dan pembahasan mengenai hasil dari penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dari penelitian serta menjelaskan saran yang dapat diberikan kepada pihak yang membutuhkan terutama untuk perusahaan.