

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia satu satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Menurut Wilson Bangun (2012) Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan faktor utama yang harus dipertahankan. Tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi atau perusahaan, untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia merupakan langkah utama organisasi. Untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi pada organisasi salah satunya adalah meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perusahaan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan apabila kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan sehingga dapat mengganggu efektifitas pada perusahaan. Maka menyebabkan penurunan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang yang mana dalam suatu perusahaan tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan dalam upaya mencapai suatu tujuan perusahaan.

Menurut Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Sedangkan Menurut Angraeni (2018) berpendapat kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perum Bulog Divre Lampung adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan, dan merupakan salah satu wilayah kerja Bulog yang terletak di Provinsi Lampung. Bulog Divre Lampung membawahi dua subdivre. Selain itu, Bulog Divre Lampung memiliki dua unit gudang, yakni Gudang Campang raya dan Gudang Garuntang. Bulog Divre Lampung juga mengoperasikan dua Unit Pengolahan Gabah-Beras (UPGB) untuk menjalankan tugas komersialnya.

Sebagai tempat penelitian dipilih adalah Perum Bulog Divre Lampung yang merupakan salah satu wilayah kerja Bulog yang ada di Provinsi Lampung sebuah perusahaan umum milik Negara yang bergerak dibidang Logistik pangan ,Perum Bulog Divre Lampung beralamat Jl. Cut Mutia No. 29 Gulak Galik, Bandar Lampung, Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, Bulog tetap melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin) dan pengelolaan stok pangan. Jumlah karyawan Peum Bulog Divisi Lampung yaitu berjumlah 57 karyawan.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu. Menurut Angraeni (2018) berpendapat kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian MSDM yaitu bapak Sandy pada hari Senin, 20 Desember 2019 mendapatkan informasi tentang masalah kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung yaitu menerangkan bahwa Kecepatan kerja cukup baik namun masih ada beberapa karyawan yang kurang cepat dalam melaksanakan pekerjaan dimana ada beberapa karyawan yang mampu memberikan hasil pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang diberikan dan ada juga karyawan yang belum mampu memberikan hasil yang baik kurang tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Keakuratan kerja di Perum Bulog belum diduga belum maksimal karena dilihat dari hasil pekerjaan karyawan belum sesuai apa yang diinginkan perusahaan. Kreativitas karyawan perum bulog cukup baik dilihat dari usaha seseorang karyawan untuk selalu mengembangkan kemampuan dalam dirinya dan membuat ide-ide baru. Keramahan karyawan dalam memberikan pelayanan cukup baik tetapi terkadang belum baik hal itu dilihat dari sopan santun terhadap konsumen tetapi terkadang ada karyawan yang kurang ramah dikarenakan karyawan yang kurang ramah itu sedang memiliki masalah itu membuat kinerja karyawan menurun.

Hasil kinerja perusahaan perum Bulog Divre Lampung menurut hasil wawancara kinerja karyawan berada di tingkat Kualifikasi Nilai 65 (Kurang Baik ).Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan tentang kinerja karyawan Perum Bulog Divre Lampung.

Motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting karena berdampak pada kinerja karyawan dikarenakan motivasi kerja merupakan rangsangan yang membangkitkan gairah karyawan dalam bekerja. kinerja karyawan akan baik jika ada rangsangan yang membangkitkan motivasi, baik motivasi dari dalam maupun dari luar. Motivasi akan mengarah ke hal yang positif jika motivasi itu berdampak pada peningkatan pada kinerja karyawan sebaliknya jika motivasi yang dirasakan rendah sesuai akan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Marliani (2018, p.219) motivasi menjadi penting dalam bekerja karena tanpa motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, akan mudah tergoyahkan sehingga memutuskan untuk berhenti. Menurut berperan sebagai hal yang penting akan membuat tenaga kerja terus berjalan dan menghadapi segala kesulitan dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan suatu efektifitas kerja. Meskipun secara umum motivasi merujuk pada upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, di sini kita merujuk pada sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja.

Sedangkan Menurut Ghazali (2017) Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu

Mengenai motivasi kerja karyawan di Perum Bulog Divre Lampung. Terdapat masalah terkait motivasi kerja di Perum Bulog Divre Lampung seperti

Kepuasan gaji pada karyawan belum cukup karena ada karyawan yang menguluh gaji yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan tersebut. Kepuasan dengan promosi pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung belum bagus dilihat dari karyawan tidak puas dengan promosi karena promosi jabatan di Perum Bulog sulit didapatkan oleh karyawan karena terlalu sedikit promosi yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan dengan rekan kerja pada Perum Bulog belum baik dilihat dari rekan kerja yang egois dan sering kali terjadi beda pendapat pada rekan kerja. Kepuasan dengan atasan Karyawan belum baik karena atasan kurang bersosialisasi kepada karyawannya dan kurang memotivasi karyawannya.

Hal ini mengindikasikan motivasi kerja karyawan yang terbilang rendah, sangat penting melakukan evaluasi terhadap motivasi kerja karyawan di Perum Bulog Divre Lampung. Jika seorang individu tidak memiliki sebuah motivasi dalam bekerja, maka mustahil bagi seorang karyawan bisa mendapatkan Kinerja yang baik.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri . Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku. Menurut Luthans (2007), kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Sedangkan Menurut Sari (2018) Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja, Karyawan yang merasa nyaman , dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri,

secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian MSDM yaitu bapak Sandy pada hari Senin, 20 Desember 2019 mendapatkan informasi tentang kepuasan kerja karyawan di Perum Bulog Divre Lampung. Terdapat masalah terkait kepuasan kerja di Perum Bulog Divre Lampung seperti penempatan yang tidak cocok dengan latar belakang pendidikan karyawan dan ada beberapa rekan kerja yang tidak cocok dijadikan rekan kerja dan sedikitnya kesempatan untuk promosi jabatan juga cukup sulit untuk mendapatkan promosi jabatan di Perum Bulog Divisi Regional Lampung akan mempengaruhi kepuasan karyawan.. Hal ini mengindikasikan kepuasan karyawan yang terbilang rendah, sangat penting melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Bulog Divre Lampung. Jika seorang individu tidak memiliki kepuasan dalam bekerja, maka mustahil bagi seorang karyawan bisa mendapatkan Kinerja yang optimal.

Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Wibisono (2018) Komitmen seseorang terhadap organisasi melibatkan 3 (tiga) sikap: 1. Identifikasi dengan tujuan organisasi, 2. Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan 3. Perasaan loyalitas terhadap organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Menurut Wibisono (2018) Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian MSDM yaitu bapak Sandy pada hari Senin, 20 Desember 2019 mendapatkan informasi tentang komitmen organisasi di Perum Bulog Divisi Regional Lampung dengan pekerjaan karyawan sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Komitmen organisasi yang baik dapat menunjang pelaksanaan kerja sehingga karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dan sebaliknya apabila karyawan merasa kurangnya Komitmen organisasi yang ada, ia akan merasa jenuh, tidak nyaman, tidak semangat dalam bekerja, munculnya ketidakpuasan kerja dan pada akhirnya dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Begitu pentingnya motivasi kerja bagi karyawan, maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan Komitmen organisasi sehingga dapat menciptakan kondisi yang baik bagi karyawan untuk bekerja.

Indikasi dari perusahaan tersebut dapat dilihat dari beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan dimana mereka kurang semangat kerja dan kurang termotivasi dengan melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, penulis melakukan survey ke Perum Bulog Divre Lampung sehingga mendapatkan data dan kedudukan karyawan perusahaan bertujuan untuk mengetahui jumlah populasi dan sampel yang akan dilakukan penelitian tersebut. Berikut data jumlah karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung tahun 2019 di Kantor Perum Bulog Lampung dan Gudang.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Kantor Perum Bulog Lampung dan Gudang pada Tahun 2019**

NO	Jabatan	Jumlah Karyawan
Kantor Perum Bulog Divre Lampung		
1	Kepala Divre Lampung	1
2	Wakil Divre Lampung	1

3	Asisten Divre Lampung	2
4	Bidang administrasi dan keuangan	15
5	Bidang oprasional dan pelayanan	8
6	Bidang pengadaan	4
7	Bidang komersial	8
8	Satuan pengawas intern	1
9	Jasa prima logistic	1
10	Unit Jasa pemberantasan hama	4
11	Gudang bulog Garuntang	
	- Kepala gudang	1
	- Karyawan	5
12	Gudang Campang raya	
	- Kepala gudang	1
	- Karyawan	5
	Jumlah	57

Sumber : Perum Bulog Divre Lampung pada Tahun 2019

Dari tabel 1.1 merupakan hasil observasi yang dilakukan pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung menggunakan data karyawan. Dari data di atas dapat dikatakan jumlah populasi yang cukup besar tetapi pengambilan sampel dari seluruh populasi. Dari data di atas dapat dilihat bahwa Perum Bulog Divisi Regional Lampung memiliki banyak posisi yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil fenomena yang diangkat dari indikator dan hasil informasi dengan kepala sdm Bulog penulis berasumsi bahwa hasil kinerja karyawan 2019 dikategorikan kurang baik, banyak hal yg mempengaruhi kinerja kurang baik tetapi dalam penelitian ini penulis menghubungkan faktornya adalah motivasi ,kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan menguji dengan variabel Motivasi kerja , kepuasan kerja dan komitmen organisasi Melihat fenomena yang terjadi di atas berdasarkan latar belakang dan masalah pada uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul mengenai



**“MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG  
DIVRE LAMPUNG MELALUI MOTIVASI KERJA, KEPUASAN  
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI ”.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divre Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divre Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divre Lampung?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divre Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian ini adalah Seluruh Karyawan Perum Bulog Divre Lampung

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Ruang lingkup Objek penelitian ini adalah Kinerja karyawan Melalui Motivasi kerja , Kepuasan kerja serta Komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Lampung

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilaksanakan di Jl.Cut Mutia No. 29 gulak galik , Bandar Lampung

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan April 2020

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen Motivasi Kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Lampung.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Perum Bulog Divre Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan Perum Bulog Divre Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan Perum Bulog Divre Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan Perum Bulog Divre Lampung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Kinerja karyawan, Motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya kinerja yang kurang maksimal.

#### **1.5.2 Bagi Institusi**

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi yang dapat dalam meningkatkan Kinerja karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

### **1.5.3 Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi terutama mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi yang dapat dalam meningkatkan Kinerja karyawan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

