

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan mempunyai ketrampilan tinggi. Untuk mengelola perusahaan agar optimal diperlukan kinerja karyawan yang juga tinggi. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Menurut Regina (2010).

Gaya kepemimpinan menjadi faktor pertama dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Seorang pemimpin dituntut untuk memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi tersebut, dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain adalah motivasi yang diberikan kepada pegawai. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan. Daya dorongan tersebut adalah motivasi. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja tersebut berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap suatu organisasi dalam perusahaan. Motivasi juga dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Selain faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor lain yang

berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2009), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Seperti yang diterapkan juga pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik BULOG dalam melakukan proses evaluasi kinerja karyawannya.

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik atau disingkat Perum BULOG adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Perum BULOG juga melakukan proses evaluasi kinerja karyawannya yang dilakukan secara rutin guna meningkatkan kapasitas SDM yang ada dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Perum BULOG Sumsel dan Babel sebagai perusahaan yang cukup besar memiliki banyak karyawan yang terbagi kedalam beberapa divisi kerja, salah satunya ialah Divisi SDM dan Umum. Divisi SDM dan Umum mempunyai *jobdesc* yang berkenaan dengan kinerja karyawan yang ada pada Perusahaan Umum BULOG seperti kedisiplinan, kemampuan memahami *jobdesc* serta kemampuan berinovatif dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan perusahaan.

Divisi SDM Perum BULOG dalam memaksimalkan fungsi dan perannya melakukan tugas sesuai dengan *jobdesc* yang telah dilakukan. Seperti dalam pengelolaan absensi karyawan, dimana divisi SDM melakukan rekapitulasi absensi karyawan setiap hari. Bagi karyawan yang tidak dapat hadir wajib melampirkan surat izin, namun pada

proses pelaksanaan kerap kali karyawan Perum BULOG mengirimkan surat izin tidak tepat waktu sehingga menyulitkan Divisi SDM dalam melakukan rekapitulasi. Selain itu sesuai dengan hasil pengamatan penulis, terdapat karyawan yang meninggalkan pekerjaannya saat jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mencoba melakukan penelitian pada Perusahaan Umum BULOG divisi SDM dengan judul **“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia pada Divisi SDM Perusahaan Umum Badan Usaha Logistik (PERUM BULOG) Divre Sumsel Babel”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan permasalahan yang akan dibahas penulis “Bagaimana Penilaian Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Bulog pada bidang SDM?”

1.3 Tujuan Penelitian

Memahami kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang ada di perum Bulog divre Sumsel Babel melalui evaluasi kinerja SDM.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis: Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin

meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis: Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan iklim untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Perum Bulog Divre Sumsel Babel yang lokasinya berada di jalan Perintis Kemerdekaan No. 1 Ilir Timur II Palembang.

1.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini penulis menggunakan 2 sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah dari sumber pertama dalam hal kepala dan staf di bagian SDM pada perum Bulog divre Sumsel Babel. Dalam pengumpulan data primer ini penulis menggunakan metode observasi (pengamatan), yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian dengan mengamati dan mencatat proses kinerja SDM pada perum Bulog divre Sumsel Babel.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah pengumpulan data yang dikumpulkan melalui media perantara berupa bahan-bahan kepustakaan, catatan dan bukti yang telah ada. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan metode :

- a. Metode kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
- b. Metode dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui catatan-catatan yang ada di lokasi penelitian, seperti sejarah perum Bulog divre Sumsel Babel, struktur organisasi, pembagian tugas dan fungsinya serta catatan penting lainnya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini berisi tentang sejarah singkat perum BULOG divre Sumsel Babel, visi dan misi, susunan kedudukan serta tugasnya dan struktur organisasi.

BAB III Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengertian kinerja, evaluasi kinerja sumber daya manusia di bagian SDM pada perum BULOG divre Sumsel Babel.

BAB IV Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini penulis akan mengemukakan inti dan menyimpulkan dari pembahasan dan uraian pada bab-bab sebelumnya. Dari kesimpulan tersebut penulis akan memberikan saran atau pendapat pemecah masalah yang ada pada SDM Perum BULOG.