

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dapat diukur dari seberapa baik organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara umum efektivitas dapat diartikan seperti kemampuan suatu organisasi untuk menjalankan fungsi utamanya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Setiap aktivitas dan proses kelembagaan bertujuan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar memenuhi kebutuhan penggunaan di berbagai sumber daya yang tersedia.

Organisasi adalah kumpulan individu yang terstruktur dan saling berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama, dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien. Dalam organisasi, terdapat pembagian tugas dan peran yang jelas, serta prosedur yang ditetapkan untuk memastikan koordinasi dan efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan memanfaatkan berbagai sumber daya, baik manusia, finansial, maupun teknologi, organisasi berupaya untuk memberikan hasil yang lebih optimal dibandingkan jika individu bekerja secara terpisah. Suatu organisasi tidak akan dapat mencapai sasarannya, tanpa terlebih dahulu memperhatikan efektivitas kerja karyawan dalam proses pencapaian tujuan dari organisasi tersebut.

Organisasi juga merupakan sebuah wadah yang bertujuan menampung ide atau aspirasi demi suatu tujuan tertentu, salah satunya bulog. Bulog merupakan Perusahaan atau instansi milik negara dan bergerak di bidang logistic pangan,

pimpinan perum bulog harus berusaha lebih keras untuk memastikan kelangsungan Perusahaan, tidak hanya mengelola logistic pangan dan strategis, tetapi juga dapat memimpin karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, agar tujuan Perusahaan dapat dicapai dengan baik dan efisien, seorang pimpinan harus berkualitas dalam memimpin bawahannya dengan baik.

Dari dalam penelitian ini penulis mengambil tempat penelitian pada Perum Bulog Kanwil Sumbar. Perum Bulog Kanwil Sumbar menempati kantor di Jl. Thamrin No.24, Alang Laweh, Kec. Padang Sel, Kota Padang, Sumatera Barat 25133. Berikut adalah jumlah karyawan yang bertugas di setiap bidang Perum Bulog Kanwil Sumbar.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan

Bidang	Jumlah Karyawan
Pinwil	1
Administrasi dan keuangan	13
SCPP (Supplay chain & Pelayanan Publik	13
Bisnis	7
Ub Jastasma (Jasa Survei & Pemberantas Hama)	2
Ub Opaset (Bisnis Optimalisasi Aset)	1
Auditor	1
Staf Pelaksana (OS)	8
Staf Gudang	6
Total	52

Sumber: Perum Bulog Kanwil Sumbar

Berdasarkan tabel tersebut menunjukan bahwa karyawan Perum Bulog Kanwil Padang, jumlah karyawan di bidang Administrasi dan Keuangan sebanyak

13 karyawan, pada bidang SCPP sebanyak 13 karyawan, pada bidang Bisnis sebanyak 7 karyawan, pada bidang Ub jastasma sebanyak 2 karyawan, pada Ub Opaset sebanyak 1 karyawan, Pinwil, pada bidang Auditor 1 karyawan, di bidang Staf Pelaksana sebanyak 8 karyawan, di bidang gudang sebanyak 6 karyawan.

Dari survei awal dengan pembagian kuesioner pada karyawan Perum Bulog Kanwil Sumbar memiliki efektivitas kerja yang sesuai dengan rangkaian dan rencana dalam pengendalian proses pekerjaan agar berjalan sesuai dengan efektivitas kerja:

Tabel 1. 2 Efektivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Menyeselesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kuantitas kerja	90%	10%
2	Melakukan pekerjaan dengan kualitas kerja yang efektif dan efisiensi dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan	73%	27%
3	Memanfaatkan waktu berdasarkan rangkaian kegiatan dan rencana dalam pengendalian proses pekerjaan agar berjalan secara maksimal	70%	30%

Hasil Survei Awal, 2024

Berdasarkan pengisian kuesioner terhadap 30 karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar di tabel 1.2 memiliki hasil dari survei awal 30 responden yaitu 90% menunjukkan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan kuantitas kerja yang diharapkan. Hal ini menunjukkan tingkat efektivitas yang tinggi dalam hal volume pekerjaan dalam jumlah yang

diselesaikan. 73% responden menunjukkan bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan kualitas yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan bekerja dengan baik, ada sekitar 27% yang mungkin belum optimal dalam hal kualitas atau efisiensi. Kualitas dan efisiensi penting untuk mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. 70% responden memanfaatkan waktu mereka berdasarkan rangkaian kegiatan dan rencana dalam pengendalian proses pekerjaan. Meskipun angka ini menunjukkan adanya pengelolaan waktu yang cukup baik, masih ada 30% yang kurang maksimal dalam hal pemanfaatan waktu. Pengelolaan waktu yang baik adalah kunci untuk meningkatkan efektivitas dan menghindari pemborosan waktu yang tidak perlu.

Keberhasilan setiap karyawan Perusahaan dimulai dari keberhasilan Perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan berupaya memastikan karyawannya dapat mencapai efektivitas kerja. Salah satu definisi efektivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok, khususnya karyawan dalam sebuah unit organisasi, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan di sistem yang dirancang. Hal ini dilakukan dengan berorientasi pada pemenuhan kebutuhan sistem tersebut (Rido et al., 2019).

Efektivitas kerja merujuk pada kemampuan dan persyaratan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga manfaat yang diharapkan dapat tercapai. Dalam menjalankan kegiatan organisasi, keterampilan dan bakat setiap manajer serta karyawan perlu dimotivasi agar tindakan yang diambil dapat lebih efektif. Efektivitas kerja juga mencerminkan Tingkat

keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, sekaligus memberi penjelasan tentang Upaya perusahaan untuk mencegah terjadinya kegagalan di masa mendatang (Anis et al., 2023).

Efektivitas kerja karyawan bertujuan untuk memastikan pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tingkat efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dapat diukur dari seberapa baik tugas tersebut diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Untuk mencapainya karyawan memerlukan dukungan atau faktor pendorong yang dapat membantu mereka mencapai efektivitas kerja yang optimal.

Beban kerja yaitu komponen yang mempengaruhi efektivitas karyawan, termasuk tanggung jawab dan tekanan yang harus dihadapi dalam menjalankan tugas. Beban kerja diartikan sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang ditentukan. Dengan Beban kerja yang meningkat dapat menyebabkan stres kerja, secara fisik atau psikis, serta memunculkan reaksi emosional yang dapat mempengaruhi Kesehatan karyawan. Akibatnya, efektivitas terganggu, dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja menurun. Maka organisasi penting memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai tugasnya.

Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus dipikul oleh karyawan, dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas (Karundeng & Lopian, 2024). Menurut Hesti Novfita Saril (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan

dalam jangka waktu tertentu. Secara umum beban kerja adalah kemampuan tubuh bekerja dalam menerima pekerjaan. Beban kerja mempengaruhi kualitas hasil kerja karyawan, di mana beban kerja lebih ringan atau lebih mudah biasanya memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih produktif dan menghasilkan output yang lebih baik. Sebaliknya, pekerjaan yang terus bertambah tanpa disertai waktu istirahat yang memadai atau tidak digunakan secara efektifitas dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan seperti tugas-tugas dan *deadline* waktu pekerjaan membuat karyawan tidak sempat mengerjakannya tepat waktu dan harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini penulis memberikan kuesioner pada 30 responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Dalam proses menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas, saya harus memiliki target yang harus didapat sesuai dengan hasil kerja dan penilaian kerja	70%	30%
2	menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya sesuai dengan peraturan kerja	67%	33%
3	memanfaatkan waktu jam kerja sesuai dengan jadwal pekerjaan agar tugas-tugas yang di berikan kepada saya selesai dengan tepat waktu	67%	33%

Hasil survei awal, 2024

Pada tabel 1.3 diperoleh hasil beban kerja yang bagian melalui kuesioner kepada 30 responden pada Perum Bulog Kanwil Sumbar dengan hasil 70%

responden menyatakan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dan tugas sesuai dengan hasil kerja dan penilaian yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu memenuhi ekspektasi dalam hasil kerja yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Namun, masih ada 30% yang mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi standar kerja yang diharapkan. Sebanyak 67% responden yang merasa bahwa mereka menjalankan tugas sesuai dengan peraturan kerja yang ada. Meskipun hal ini menunjukkan bahwa responden sudah mematuhi peraturan, sekitar 33% responden masih belum sepenuhnya mengikuti aturan yang ditetapkan. Sebanyak 67% responden menunjukkan bahwa mereka memanfaatkan waktu jam kerja sesuai dengan jadwal pekerjaan yang ada agar tugas-tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Artinya, karyawan sadar akan pentingnya pengelolaan waktu dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun, ada sekitar 33% responden yang tampaknya masih kurang efisien dalam mengelola waktu mereka.

Selain beban kerja efektivitas kerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan suatu organisasi yang maksimal. Menurut Riyanti & Yasahrita (2019) disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Zakaria et al., (2024) menyatakan bahwa disiplin merupakan sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan suatu organisasi yang maksimal dalam meningkatkan mutu dan keterampilan pegawai serta semangat kerja karyawan.

Perum Bulog Kanwil Padang memiliki disiplin kerja dengan tingkat absensi yang cukup baik terdapat beberapa karyawan yang masih datang terlambat pada saat masuk jam kantor ketentuan dari perum bulog kanwil sumbar terhadap keterlambatan karyawan tersebut akan dikenakan denda sesuai dengan peraturan perum bulog kanwil sumbar. maka pimpinan harus dapat meningkatkan kedisiplinan. Ketedalan seseorang pemimpin sangat berperan dalam meningkatkan kedisiplinan karena pemimpin dijadikan panutan oleh para bawahannya. Semakin disiplin, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja. Berikut adalah absensi karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar bulan September 2024

Tabel 1. 4 Absensi Karyawan September

Bidang	Jumlah karyawan	Rata-rata (%) total kehadiran
Administrasi dan keuangan	13	95%
SCPP (Supplay Chain & Pelayanan Publik	13	95%
Bisnis	7	94%
Ub Jastasma (Jasa Survei & Pembentukan Hama)	2	94%
Ub Opaset (Bisnis Optimalisasi Aset)	1	92%
Auditor	1	92%
Staf Pelaksana (OS)	8	95%
Staf Gudang	6	95%

Pada tabel 1.4 absensi diatas dapat dilihat di bulan September Tingkat kehadiran karyawan di berbagai bidang dalam Perusahaan menunjukkan angka cukup tinggi, dengan rata-rata kehadiran di atas 90%. Hal ini mencerminkan tingkat kedisiplinan yang baik di kalangan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap stabilitas operasional dan produktivitas perusahaan. Tingginya Tingkat kehadiran ini juga dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan telah berhasil menciptakan kondisi yang mendukung komitmen karyawan untuk hadir dan menjalankan tugasnya dengan baik.

Namun,meskipun perbedaan dalam persentase kehadiran antarbidang tidak terlalu signifikan, hal ini tetap dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kehadiran karyawan di setiap unit kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan berbagai langkah strategi guna menjaa dan meningkatkan kehadiran karyawan, terutama dalam bidang yang memiliki tingkat kehadiran sedikit lebih rendah dibandingkan yang lainnya. Beberapa Langkah yang dapat diambil antara lain adalah melalui kebijakan fleksibilitas kerja yang dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan professional dan pribadi, serta strategi peningkatan motivasi kerja, seperti pemberian insentif bagi karyawan dengan tingkat kehadiran yang baik atau pengembangan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan suportif. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, Perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan tingkat kehadiran karyawan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih positif, produktif, dan berkelanjutan.

Disiplin yang kuat berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan, di mana karyawan yang disiplin cenderung lebih teratur dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Sebaliknya, karyawan yang kurang disiplin sering mengalami penurunan kualitas kerja, yang berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan. Selain itu, lingkungan yang mendukung disiplin, seperti pengawasan yang baik dan penegakan aturan, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif.

Dari penjelasan di atas bahwa dalam membentuk kerja karyawan yang baik dengan adanya pemberian kerja yang sesuai dengan spesifikasi jabatan karyawan diharapkan melakukan pekerjaan dengan menyesuaikan kapasitas, waktu dan kinerja karyawan. Selain itu efektivitas dapat menunjukkan tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan pengaruh sumber daya manusia melalui aktivitas-aktivitas. Disiplin kerja perlu ditingkatkan oleh organisasi untuk mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan sebagai suatu tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Pengalaman kerja karyawan dalam membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dapat diciptakan untuk menjaga kestabilan organisasi.

Dari penelitian terdahulu seperti yang dilakukan Telaumbanua et al., (2023) menyatakan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja. Namun dalam penelitian lain oleh Rayhan et al., (2022) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dan tidak searah dengan efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANWIL SUMBAR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan bagi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagaimana ilmu pengetahuan dan pemahaman akan manajemen sumber daya manusia khususnya pada keterikatan karyawan, beban kerja dan disiplin kerja,serta sebagai pembelajaran dalam penelitian manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Memberikan manfaat sebagai bentuk jawaban atas permasalahan manajerial yang berada dalam perusahaan,juga sebagai alternatif pemecahan masalah sehingga dapat menerapkan hasil penelitian”pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar.

b. Bagi Perusahaan

Hasil peneliti ini dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki atas pemberian beban kerja dan disiplin kerja serta meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas untuk menghindari meluasnya masalah yang terjadi, maka penelitian ini dibatasi pada beban, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar dan dibatasi yaitu pimpinan wilayah karna memiliki job deskrisption yang berbeda dibandingkan dengan karyawan lainnya. Hal tersebut dilakukan agar hasil penelitian lebih berfokus tentang permasalahan yang dibahas serta menghindari penafsiran yang berbeda.