

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu Perusahaan di dirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah di tetapkan sebelumnya, yang pada umumnya adalah untuk bertahan hidup, berkembang dan menghasilkan laba untuk mencapai tujuan tersebut pihak manajemen perusahaan harus dapat mengoptimalkan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan seperti sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusaan jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu maka perusaan akan mudah mencapai tujuan yang telah di tetapkan (Putra *et al.*, 2022)

Produktivitas perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendayagunaan atau pemanfaatan manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi organisasi dan sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peranan untuk mengendalikan.

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator kunci dalam menilai kinerja organisasi, Perum BULOG (Badan Urusan Logistik) adalah perusahaan

umum milik negara Indonesia yang bergerak di bidang logistik pangan yang terdiri dalam beberapa bidang pekerjaan yaitu pimpinan wilayah, bidang pengadaan operasional pelayanan, bidang komersial, pengembangan bisnis industri, dan bidang administrasi keuangan. Perum BULOG memiliki tugas utama untuk mengelola logistik dan distribusi bahan pangan strategis, terutama beras, guna mendukung ketahanan pangan nasional. Dalam menjalankan tugasnya, Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan BULOG dalam mencapai target dan mendukung kebijakan pemerintah di sektor pangan. Sebagai badan usaha milik negara (BUMN), BULOG bertanggung jawab dalam pengelolaan cadangan pangan pemerintah, stabilisasi harga pangan pokok, serta memastikan ketersediaan pangan di seluruh wilayah Indonesia, termasuk daerah terpencil dan rawan pangan. Untuk mencapai tujuan ini, produktivitas kerja karyawan diperlukan agar setiap proses logistik dan distribusi dapat berjalan secara efisien, tepat waktu, dan berkualitas tinggi. Selain itu, BULOG juga menjalankan fungsi komersial dengan menyediakan produk pangan kepada masyarakat melalui jaringan distribusinya. Kinerja karyawan yang produktif berkontribusi pada optimalisasi fungsi ini, memastikan pasokan pangan selalu tersedia dengan harga yang stabil dan kualitas yang terjaga. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan di Perum BULOG tidak hanya mendukung kelancaran operasional perusahaan, tetapi juga berperan penting dalam menjaga ketahanan pangan nasional dan kesejahteraan masyarakat.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu yang menjadi perhatian bagi Perum Bulog Kanwil Sumbar. Tabel 1.1 produktivitas penjualan beras pada Porum Bulog Konwil Sumbar 2023 dan 2024 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Produktivitas penjualan beras pada Perum Bulog Kanwil Sumbar Pada Tahun 2023 s/d 2024**

No	Nama Beras	2023	2024	Persentase
1	Beras Premium	4.074.945.500	6.035.059.450	33%
2	Beras Khusus	2.065.474.850	7.824.499.355	74%
	Total	6.140.420.350	13.859.558.805	56%

*Sumber: Perum Bulog Kanwil Sumbar, 2024*

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2023, pencapaian penjualan produk Perum Bulog Kanwil Sumbar untuk beras premium mencapai Rp4.074.945.500. Hal ini mencerminkan peningkatan produktivitas sebesar 33% pada tahun 2024. Sementara itu, penjualan beras khusus pada tahun 2023 sebesar Rp2.065.474.850 mengalami peningkatan yang signifikan sebesar 74% pada tahun 2024. Secara keseluruhan, produktivitas penjualan menunjukkan peningkatan sebesar 56% pada tahun 2024 dibandingkan tahun 2023. Peningkatan produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan dikarenakan bahwa produktivitas perusahaan secara langsung dipengaruhi oleh kontribusi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika karyawan mampu bekerja dengan lebih efisien, memanfaatkan waktu dan sumber daya dengan optimal, serta menghasilkan output yang lebih berkualitas, maka hasil kerja mereka akan tercermin pada produktivitas keseluruhan perusahaan. Dalam kasus Perum Bulog Kanwil Sumbar, peningkatan signifikan dalam penjualan beras pada tahun 2024 dibandingkan tahun sebelumnya

menunjukkan adanya perbaikan dalam kinerja karyawan, baik dari segi efisiensi distribusi, pengelolaan logistik, maupun kualitas pelayanan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran aktif dan peningkatan produktivitas kerja karyawan sebagai faktor utama keberhasilan. Busro (2018) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Busro, 2018).

Untuk mengetahui bagaimana tingkat pencapaian produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar maka dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 30 responden yang dapat di lihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 1.2**  
**Survei Awal Pencapaian Produktivitas Pada Karyawan Perum Bulog Kanwil Sumbar**

No	Pertanyaan	Responden	Jawaban	
			Ya	Tidak
1	Apakah kecerdasan emosional dapat menghilangkan konsentrasi anda saat melakukan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja anda?	30	25 (83%)	5 (17%)
2	Apakah pengalaman kerja yang sudah lama dapat mempengaruhi produktivitas kerja anda?	30	27 (90%)	3 (10%)
3	Apakah anda merasa bawa kedisiplinan terhadap aturan kerja berkontribusi pada hasil kerja yang lebih optimal	30	23 (78%)	7 (22%)

*Sumber: Survei awal 2024*

Berdasarkan data kuesioner, sebagian besar responden (83%) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat memengaruhi konsentrasi mereka saat bekerja,

yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja. Sebaliknya, 17% responden merasa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap konsentrasi mereka. Selain itu, pengalaman kerja juga dianggap sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas, dengan 90% responden menyetujui bahwa pengalaman kerja yang lebih lama dapat meningkatkan produktivitas mereka, sementara hanya 10% yang tidak setuju. Selanjutnya, kedisiplinan terhadap aturan kerja juga diakui oleh 78% responden sebagai elemen yang berkontribusi pada hasil kerja yang lebih optimal. Namun, terdapat 22% responden yang merasa kedisiplinan tidak memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan kedisiplinan merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan Porum Bulog Konwil Sumbar, meskipun dampaknya dapat berbeda pada setiap individu karyawan.

Untuk mencapai hasil produktivitas kerja karyawan yang maksimal dan memuaskan, diperlukan kecerdasan emosional membantu karyawan mengelola emosi mereka, menjaga konsentrasi, dan mengatasi tekanan kerja dengan lebih baik, sehingga mereka dapat bekerja secara efisien dan produktif. Dengan kombinasi kecerdasan emosional dan kompetensi yang tepat, karyawan dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan harmonis. Menurut Cahya *et al.*, (2019), kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan kecerdasan emosional yang baik, karyawan mampu mengenali, mengelola, dan mengontrol emosi mereka sendiri serta memahami emosi orang lain.

Kemampuan ini membantu karyawan untuk tetap tenang dalam menghadapi tekanan, bekerja sama secara efektif dalam tim, dan menyelesaikan masalah dengan lebih mudah dalam sebuah pekerjaan. Ketika karyawan dapat mengintegrasikan kecerdasan emosional dengan keahlian dan kemampuan mereka, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kecerdasan emosional menjadi perhatian utama dalam pencapaian suatu produktivitas kerja karyawan yang lebih baik (Jumawan *et al.*, 2023). Sedangkan Milinia, (2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kecerdasan emosional yang baik dilakukan oleh karyawan dapat berpotensi akan memberikan hasil sesuai dengan tingkat produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat lebih mudah mengelola stres, beradaptasi dengan perubahan, dan menjalin hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas mereka dalam pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja di perusahaan lebih lama lagi dengan mempunyai pengalaman kerja yang baik. Pengalaman kerja memberikan dasar yang kuat bagi karyawan untuk menerapkan keterampilan teknis dan pengetahuan yang telah mereka pelajari dalam situasi nyata

Pengalaman kerja yang luas dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, sehingga mereka lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas yang dihadapi. Menurut penelitian oleh Noe *et al.*, (2017) karyawan yang

memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang baru bergabung. Hal ini karena mereka memiliki pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik tentang proses kerja dan tantangan yang mungkin dihadapi. Di Perum Bulog Kanwil Sumbar, pengalaman kerja dapat berperan penting dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah. Sumantika *et al.*, (2021) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang karyawan, semakin baik pula pemahaman mereka terhadap tugas, tanggung jawab, dan cara mengatasi tantangan di tempat kerja. Pengalaman kerja memberikan pengetahuan praktis yang mendalam, keterampilan teknis yang lebih terasah, serta kemampuan untuk membuat keputusan yang efektif dalam situasi yang kompleks. Selain itu, pengalaman kerja juga meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas, mengurangi risiko kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja. Karyawan dengan pengalaman kerja yang baik cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, mampu bekerja secara mandiri, dan memberikan solusi yang inovatif, sehingga berkontribusi secara langsung pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan (Sumantika *et al.*, 2021). Pengalaman kerja yang luas dapat memberikan disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan karyawan yang lebih produktif, yang tidak hanya mampu beradaptasi dengan baik dalam lingkungan kerja yang dinamis, tetapi juga dapat memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dengan konsisten dan bertanggung jawab. Karyawan yang disiplin cenderung lebih teratur dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu menjaga kualitas hasil kerja mereka. Menurut Robbins dan Judge (2017) disiplin kerja yang tinggi berbanding lurus dengan produktivitas karyawan. Di Perum Bulog Kanwil Sumbar, penerapan disiplin kerja yang ketat dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional dan mencapai target yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Prianto *et al.*, (2024) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan bahwa kedisiplinan menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan tepat waktu. Kedisiplinan mendorong karyawan untuk mematuhi aturan, prosedur, dan jadwal kerja yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, disiplin kerja membantu mengurangi tingkat kesalahan, meningkatkan fokus, dan memastikan bahwa setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Ketika karyawan disiplin dalam menjalankan tugas, mereka lebih mampu mengelola waktu dengan baik, menghindari penundaan, dan menjaga kualitas hasil kerja, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Prianto *et al.*, 2024).

Berdasarkan uraian diatas kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan disiplin kerja merupakan variabel yang saling berkaitan dan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Memahami pengaruh ketiga variabel ini

akan membantu manajemen Perum Bulog Kanwil Sumbar dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kabwil Sumbar?
4. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman kerja dan Disiplin Kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar.
2. Untuk mengetahui Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, pengalaman kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **A. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori mengenai pengaruh kecerdasan emosional, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta menjadi referensi bagi penelitian- penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

##### **B. Manfaat Praktis**

###### **1. Bagi Akademik**

Penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan dan informasi yang bermanfaat, serta memberikan kontribusi pemikiran mengenai hubungan antara kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan wawasan bagi Perum Bulog Kanwil Sumbar dalam merumuskan strategi pengembangan karyawan yang efektif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja melalui pengelolaan kecerdasan emosional, pengalaman kerja dan disiplin kerja.

## 3. Bagi Penulis

Penelitian ini memperluas wawasan penulis dan memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, serta bagaimana kecerdasan emosional, pengalaman kerja dan disiplin kerja dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam studi ini, batasan masalah difokuskan pada pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Analisis akan dilakukan dengan responden yang terdiri dari karyawan Perum Bulog Kanwil Sumatera Barat. Dengan demikian, pembahasan akan terbatas pada hubungan antara kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja dalam konteks organisasi tersebut.