

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk lebih bekerja baik secara efisien dan efektif. Artinya bahwa persaingan yang semakin waktu juga semakin ketat menyebabkan perusahaan juga dituntut untuk lebih mampu meningkatkan daya saing dan meningkatkan hasil kerja yang bertujuan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bertahan dalam persaingan serta memenangkan pasar. Didirikannya perusahaan mempunyai tujuan yang sangat utama yaitu memaksimalkan keuntungan dan terus bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Selain itu, perusahaan berdiri juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan baik itu pemilik maupun karyawannya. Perusahaan atau organisasi yang sebagai suatu tempat untuk dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang dikerjakan oleh karyawan atau pegawai (Idrus *et al.*, 2023).

Karyawan atau pegawai dalam perusahaan merupakan unsur yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, sehingga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh setiap perusahaan maka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan harus lebih ditingkatkan. Pengaruh kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan pada keberhasilan suatu perusahaan sangat signifikan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan sangat dibutuhkan (Daulay *et al.*, 2019).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki peranan sebagai sumber pendapatan devisa negara melalui produksi berbagai barang dan jasa kebutuhan masyarakat. Sebagai salah satu penyedia jasa layanan di Indonesia, BUMN memiliki tujuan menciptakan suatu penyelenggaraan pengadaan barang/jasa yang berkualitas bagi semua pemangku kepentingan. Dalam penyelenggaraan kehidupan berbangsa, pemerintah dalam hal ini BUMN dituntut untuk memajukan kesejahteraan umum yang berkeadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah berkewajiban menyediakan kebutuhan rakyat dalam berbagai bentuk berupa pengadaan barang, jasa, maupun pembangunan infrastruktur (Ferdiana dan Teguh, 2022).

Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Perum Bulog mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan reward kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Barat (Harahap *et al.*, 2024).

Tabel 1 Hasil Penghitungan Skor Kinerja Tahun 2022 dan 2023

No.	Kantor Wilayah	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Skor Kinerja	Kategori Nilai	Skor Kinerja	Kategori Nilai
1.	DI Yogyakarta	92,62	A	95,60	A
2.	Jatim	88,67	B	90,86	A
3.	Sulsel & Sulbar	87,30	B	82,25	B
4.	Sultra	87,30	B	93,33	A
5.	NTT	85,90	B	82,53	B
6.	DKI Jakarta & Banten	85,51	B	93,36	A
7.	Jateng	85,16	B	93,45	A
8.	NTB	85,01	B	88,86	B
9.	Jabar	84,38	B	94,31	A
10.	Kalbar	84,02	B	73,52	B
11.	Bali	83,42	B	76,32	B
12.	Aceh	83,33	B	94,98	A
13.	Sulut & Gorontalo	81,48	B	74,28	B
14.	Kalteng	79,01	B	95,56	A
15.	Sulteng	78,79	B	82,77	B
16.	Sumut	78,70	B	93,59	A
17.	Lampung	76,95	B	94,00	A
18.	Papua & Pabar	74,01	B	92,18	A
19.	Jambi	73,74	B	86,12	B
20.	Kaltim & Kaltara	70,37	B	83,79	B
21.	Sumsel & Babel	70,07	B	83,53	B
22.	Kalsel	68,82	C	81,38	B
23.	Maluku & Malut	68,44	C	87,31	B
24.	Bengkulu	67,71	C	89,20	B
25.	Sumbar	64,73	C	81,41	B

No.	Kantor Wilayah	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Skor Kinerja	Kategori Nilai	Skor Kinerja	Kategori Nilai
26.	Riau & Kepri	61,79	C	74,17	B
PERUM BULOG		85,99	B	94,23	A

Sumber: *Bulog, 2024*

Berdasarkan hasil penghitungan skor kinerja, diketahui bahwa kinerja Kanwil Selindo periode s.d TW IV 2022 dinilai Baik dengan skor 85,99 dimana terdapat 1 (satu) Kanwil dengan kategori Nilai A, 20 (dua puluh) Kanwil dengan kategori Nilai B, dan 5 (lima) Kanwil dengan kategori Nilai C. Pada tahun 2023 hasil penghitungan skor kinerja, diketahui bahwa kinerja Kanwil Selindo periode s.d TW IV 2023 dinilai Sangat Baik dengan skor 94,23 dimana terdapat 11 (sebelas) Kanwil dengan kategori Nilai A dan 15 (lima belas) Kanwil dengan kategori Nilai B.

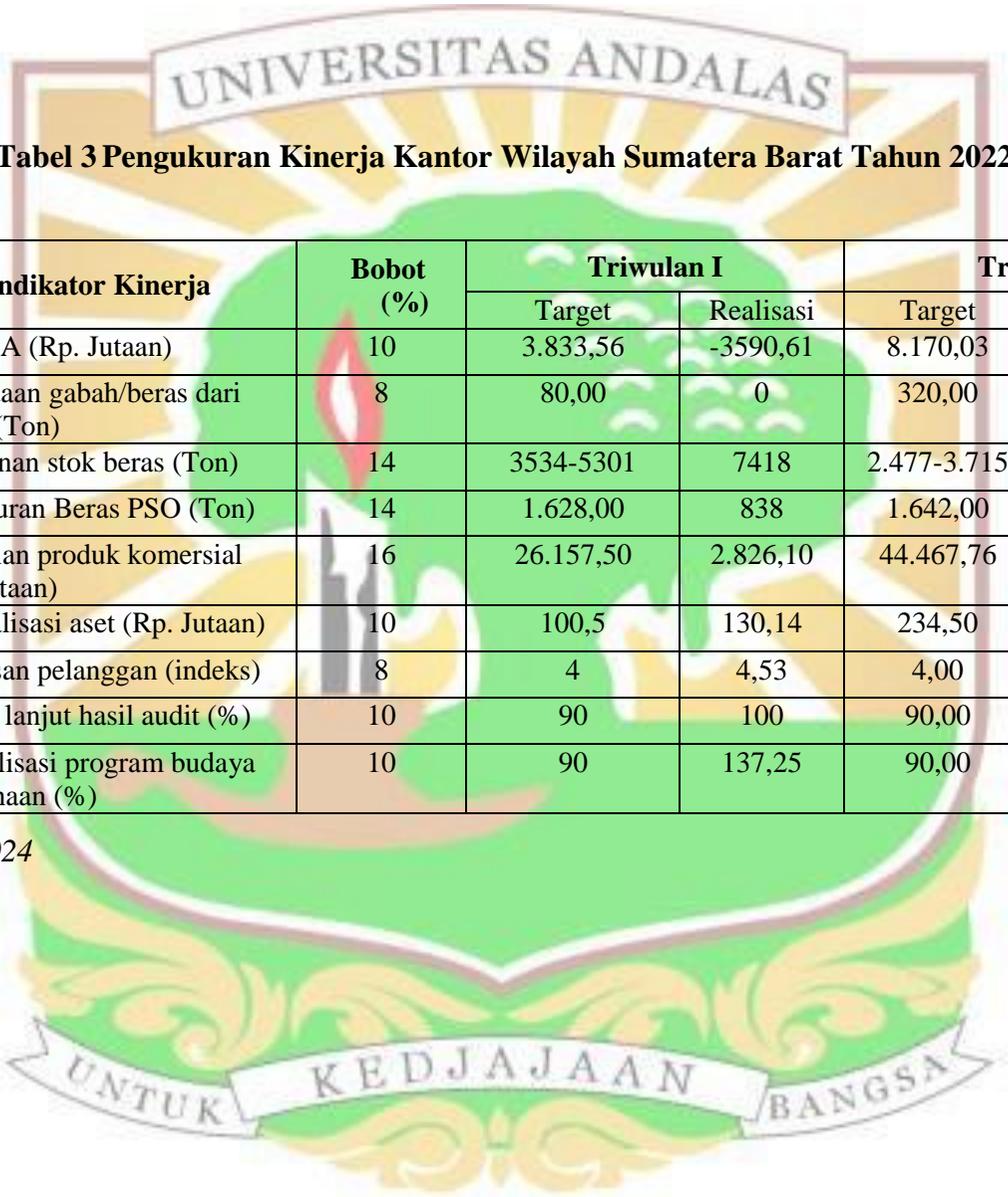
Tabel 2 Indikator Kinerja pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat

NO.	Tahun 2022		Tahun 2023	
	Indikator Kinerja	Bobot (%)	Indikator Kinerja	Bobot (%)
1	EBITDA (Rp. Jutaan)	10	EBITDA (Rp. Jutaan)	10
2	Pengadaan gabah/beras dari petani (Ton)	8	Penjualan pasar pemerintah (Ton)	10
3	Ketahanan stok beras (Ton)	14	Penjualan beras pasar komersial (Ton)	4
4	Penyaluran Beras PSO (Ton)	14	Penjualan komoditi non beras pasar komersial (Rp. Jutaan)	6
5	Penjualan produk komersial (Rp. Jutaan)	16	Pengadaan komoditi gabah/beras PSO DN (Ton)	9

NO.	Tahun 2022		Tahun 2023	
	Indikator Kinerja	Bobot (%)	Indikator Kinerja	Bobot (%)
6	Optimalisasi aset (Rp. Jutaan)	10	Pengadaan komoditi non PSO DN (Ton)	9
7	Kepuasan pelanggan (indeks)	8	Jaringan SPHP (unit)	10
8	Tindak lanjut hasil audit (%)	10	Optimalisasi i aset (Rp. Jutaan)	15
9	Internalisasi program budaya perusahaan (%)	10	Kepuasan pelanggan (indeks)	7
			Tindak lanjut hasil audit (%)	10
			Internalisasi program budaya perusahaan (%)	10
	Total	100%	Total	100%

Sumber: *Bulog, 2024*

Data di atas merupakan indikator pengukuran Kinerja pada Perum BULOG Kantor Wilayah Selindo periode tahun 2022 dan 2023. Evaluasi terhadap pencapaian kinerja masing-masing Kanwil secara akumulatif sepanjang Tahun 2022 dan 2023 (Bulan Januari s.d Desember) yang dilakukan dengan menghitung akumulasi skor pencapaian persentase kinerja dari 9 (sembilan) indikator sesuai Kontrak Kinerja Kanwil Tahun 2022 dan 2023.



UNIVERSITAS ANDALAS

Tabel 3 Pengukuran Kinerja Kantor Wilayah Sumatera Barat Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Bobot (%)	Triwulan I		Triwulan II	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	EBITDA (Rp. Jutaan)	10	3.833,56	-3590,61	8.170,03	-7.672,67
2	Pengadaan gabah/beras dari petani (Ton)	8	80,00	0	320,00	0
3	Ketahanan stok beras (Ton)	14	3534-5301	7418	2.477-3.715	6.637,00
4	Penyaluran Beras PSO (Ton)	14	1.628,00	838	1.642,00	767,00
5	Penjualan produk komersial (Rp. Jutaan)	16	26.157,50	2.826,10	44.467,76	6.491,50
6	Optimalisasi aset (Rp. Jutaan)	10	100,5	130,14	234,50	242,15
7	Kepuasan pelanggan (indeks)	8	4	4,53	4,00	4,66
8	Tindak lanjut hasil audit (%)	10	90	100	90,00	100,00
9	Internalisasi program budaya perusahaan (%)	10	90	137,25	90,00	128,31

Sumber: *Bulog, 2024*

UNTUK

KEDJAJAAN

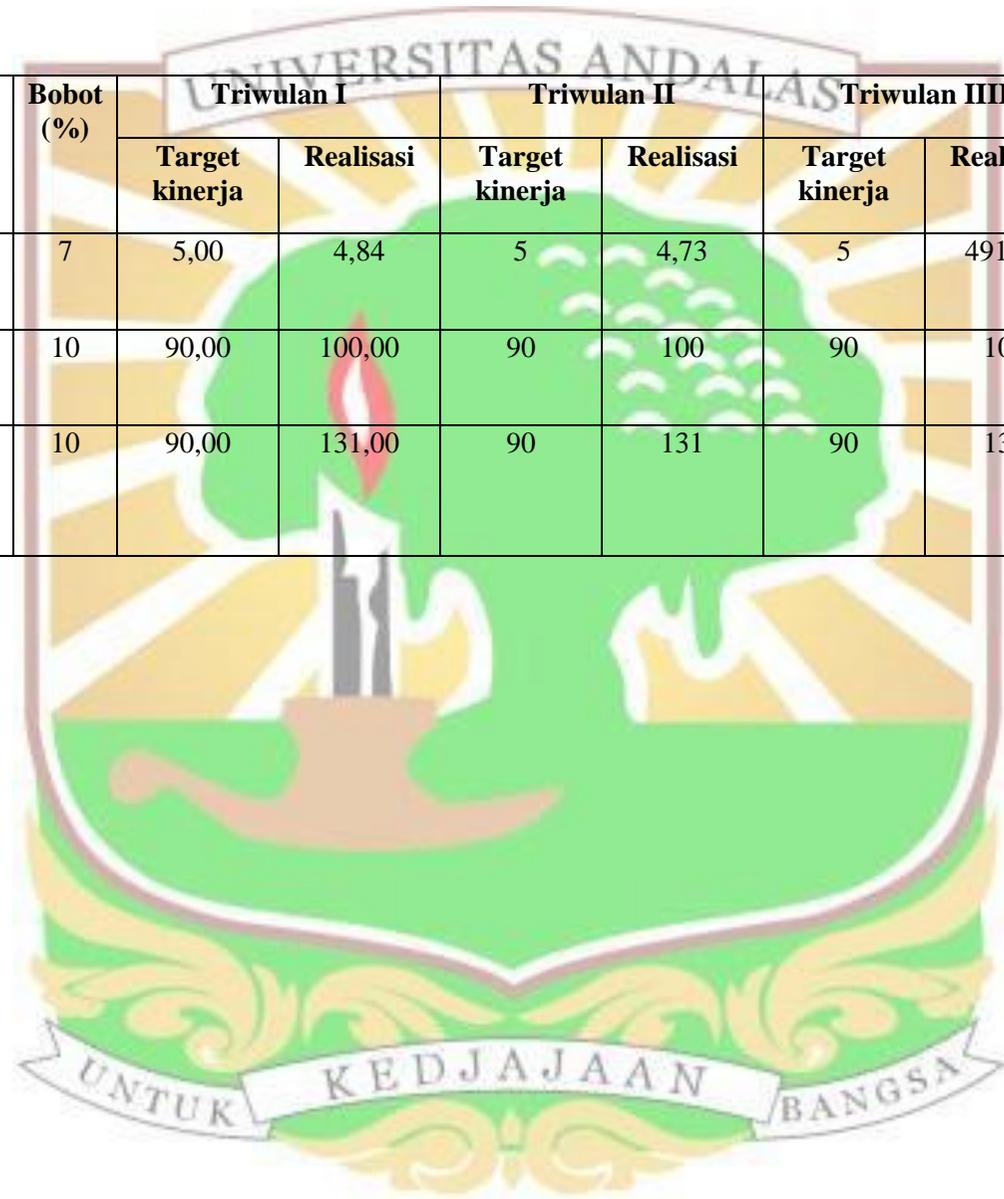
BANGSA

Tabel 4 Pengukuran Kinerja Kantor Wilayah Sumatera Barat Tahun 2023

No.	Indikator Kinerja	Bobot (%)	Triwulan I		Triwulan II		Triwulan III		Triwulan IV	
			Target kinerja	Realisasi						
1.	EBITDA (Rp. Jutaan)	10	6.545,00	11.716,00	7.628	23.517	10.199	30.299	15.599	38.386
2.	Penjualan pasar pemerintah (Ton)	10	4.607,00	6.825,00	7,180	18.513	10.332	27.826	14.250	46.207
3.	Penjualan beras pasar komersial (Ton)	4	2.426,00	210,00	5.733	431	8.159	622	11.025	908
4.	Penjualan komoditi non beras pasar komersial (Rp. Jutaan)	6	8.213,00	2.788,00	18.715	5.906	26.388	9.863	35.368	16.173
5.	Pengadaan komoditi gabah/beras PSO DN (Ton)	9	90,00	-	174	-	244	-	327	-
6.	Pengadaan komoditi non PSO DN (Ton)	9	2.649,00	173,00	5.916	465	7.757	824	9.491	1.463
7.	Jaringan SPHP (unit)	10	125,00	62,00	125	9	125	95	125	366
8.	Optimalisasi aset (Rp. Jutaan)	15	116,00	298,00	271	641	465	1.072	775	1.412

No.	Indikator Kinerja	Bobot (%)	Triwulan I		Triwulan II		Triwulan III		Triwulan IV	
			Target kinerja	Realisasi						
9.	Kepuasan pelanggan (indeks)	7	5,00	4,84	5	4,73	5	491,00	5	4,94
10.	Tindak lanjut hasil audit (%)	10	90,00	100,00	90	100	90	100	90	100
11.	Internalisasi program budaya perusahaan (%)	10	90,00	131,00	90	131	90	131	90	128

Sumber: *Bulog,2024*



Data di atas merupakan pengukuran kinerja kantor wilayah Sumatera Barat tahun 2022 dan 2023. Pada tahun 2022, indikator pertama adalah EBITDA, dengan bobot 10%. Target untuk EBITDA pada triwulan I adalah Rp 8.333,56 juta, namun realisasinya menunjukkan angka negatif yaitu -Rp 3.590,61 juta. Pada triwulan II, target EBITDA adalah Rp 8.170,03 juta, dengan realisasi yang juga negatif sebesar -Rp 7.672,67 juta. Indikator kedua adalah pengadaan gabah/beras dari petani dengan bobot 8%. Pada triwulan I dan II, targetnya masing-masing adalah 80 ton dan 320 ton, namun realisasi untuk keduanya adalah 0 ton. Indikator ketahanan stok beras, yang memiliki bobot 14%, menunjukkan hasil yang baik. Target triwulan I berkisar antara 3.354 hingga 5.301 ton dengan realisasi 7.418 ton. Untuk triwulan II, targetnya adalah 2.477 hingga 3.715 ton, sementara realisasi mencapai 6.637 ton. Penyaluran beras PSO juga berbobot 14%, dengan target triwulan I sebesar 1.628 ton dan realisasi 838 ton.

Triwulan II memiliki target 1.642 ton dengan realisasi 767 ton. Penjualan produk komersial, indikator dengan bobot tertinggi sebesar 16%, menampilkan target triwulan I sebesar Rp 26.157,50 juta dan realisasi Rp 2.826,10 juta. Pada triwulan II, targetnya adalah Rp 44.467,76 juta dengan realisasi Rp 6.491,50 juta. Indikator optimalisasi aset dengan bobot 10% memiliki target triwulan I Rp 100,5 juta dan realisasi Rp 130,14 juta. Target triwulan II adalah Rp 234,50 juta dengan realisasi Rp 242,15 juta. Indikator kepuasan pelanggan yang berbobot 8% menunjukkan target triwulan I sebesar 4 dengan realisasi 4,53, dan target triwulan II sebesar 4,00 dengan realisasi 4,66. Tindak lanjut hasil audit, yang berbobot 10%, memiliki target 90% untuk kedua triwulan dan mencapai realisasi 100% pada keduanya. Terakhir, indikator internalisasi program budaya perusahaan juga

dengan bobot 10%, memiliki target 90% untuk kedua triwulan. Realisasi triwulan I adalah 137,25% dan triwulan II adalah 128,31%.

Pengukuran kinerja kantor wilayah Sumatera Barat tahun pada tahun 2023, indikator pertama adalah EBITDA (Rp Jutaan) dengan bobot 10%. Pada triwulan pertama, targetnya adalah Rp 6.545 juta dengan realisasi sebesar Rp 11.716 juta. Angka ini terus meningkat setiap triwulan, dengan realisasi mencapai Rp 38.386 juta pada triwulan keempat, melebihi target yang ditetapkan. Indikator kedua adalah Penjualan pasar pemerintah (Ton) dengan bobot 10%. Target pada triwulan pertama adalah 4.607 ton dengan realisasi 6.825 ton, yang meningkat signifikan setiap triwulan hingga mencapai 46.207 ton pada triwulan keempat. Indikator ketiga adalah Penjualan beras pasar komersial (Ton) dengan bobot 4%. Realisasinya pada triwulan pertama adalah 210 ton dari target 2.426 ton, dan meskipun meningkat setiap triwulan, realisasinya tetap di bawah target yang ditetapkan. Indikator keempat adalah Penjualan komoditi non beras pasar komersial (Rp Jutaan) dengan bobot 6%.

Target dan realisasi kinerja ini juga meningkat setiap triwulan, namun realisasinya tetap di bawah target yang ditetapkan pada setiap triwulan. Indikator kelima adalah Pengadaan komoditi gabah/beras PSO DN (Ton) dengan bobot 9%. Realisasi hanya terjadi pada triwulan kedua dan ketiga, yaitu masing-masing 174 ton dan 244 ton, tanpa ada realisasi pada triwulan pertama dan keempat. Indikator keenam adalah Pengadaan komoditi non PSO DN (Ton) dengan bobot 9%. Realisasinya pada triwulan pertama adalah 173 ton dari target 2.649 ton, dan meningkat setiap triwulan meskipun tetap di bawah target yang ditetapkan. Indikator ketujuh adalah Jaringan SPHP (unit) dengan bobot 10%. Target ini adalah

125 unit setiap triwulan, namun realisasinya bervariasi dengan angka tertinggi pada triwulan keempat mencapai 366 unit. Indikator kedelapan adalah Optimalisasi aset (Rp Jutaan) dengan bobot 15%. Realisasinya selalu melebihi target setiap triwulan, dengan angka tertinggi Rp 1.412 juta pada triwulan keempat. Indikator kesembilan adalah Kepuasan pelanggan (indeks) dengan bobot 7%. Realisasinya stabil di sekitar target setiap triwulan. Indikator kesepuluh adalah Tindak lanjut hasil audit (%) dengan bobot 10%. Realisasinya selalu mencapai 100% setiap triwulan. Indikator kesebelas adalah Internalisasi program budaya perusahaan (%) dengan bobot 10%. Realisasinya berfluktuasi, dengan angka tertinggi 131% pada triwulan pertama dan ketiga.

Budaya tidak dapat dipisahkan dari masyarakat atau organisasi. Bagaimana hubungan sosial dan interaksi satu sama lain dalam suatu komunitas atau organisasi menghasilkan budaya yang berlaku. Hal ini dibangun atas dasar kepentingan bersama dan kewajiban bersama yang dilaksanakan oleh seluruh anggota. Budaya merupakan suatu ciri khas kelompok manusia yang diciptakan untuk memenuhi kebutuhan dasar mencari makna bersama dari peristiwa-peristiwa yang ada disekitarnya. Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah ada dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Budaya merupakan suatu ciri khas kelompok manusia yang diciptakan untuk memenuhi kebutuhan dasar

mencari makna bersama dari peristiwa-peristiwa yang ada disekitarnya (Taufiqurrahman *et al.*, 2021).

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Komitmen ini mampu memberikan pengaruh pada keberhasilannya perusahaan untuk menghadapi perubahannya lingkungan usaha. Komitmen organisasi merefleksikan keterlibatan serta identifikasi pada perusahaan, dimana perusahaan mampu memperoleh manfaat melalui meningkatnya pencapaian serta loyalitas dari karyawan. Bahkan, ada sebagian perusahaan yang menetapkan komitmen organisasi ini sebagai syarat untuk menduduki posisi tertentu dalam organisasi (Muhajir dan Arisandra, 2018). Komitmen organisasi dengan tiga ciri perilaku, yaitu (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; (2) kesediaan untuk mengerahkan upaya atas nama organisasi; dan (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi tidak terlepas dari sikap setia terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi serta berusaha mencapai keberhasilan baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri (Taufiqurrahman *et al.*, 2021).

Kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja sebuah tim dan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Selain mengerjakan pekerjaan sudah sudah menjadi tanggung jawabnya, karyawan juga dapat berkontribusi untuk mengerjakan pekerjaan di luar tanggung jawabnya. Tindakan seorang karyawan ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi karyawan dimana melebihi tuntutan pekerjaannya ketika bekerja, OCB mencakup sejumlah perilaku seperti membantu rekan kerja, berperan selaku sukarelaan bagi

pekerjaan-pekerjaan tambahan, mematuhi prosedur serta aturan yang perusahaan tetapkan. Sejumlah perilaku itu nilai ekstra bagi karyawan serta akan meningkatkan kinerja dari karyawan yang melakukan hal-hal tersebut. Kinerja sendiri termasuk keadaan yang perlu dinformasikan serta diketahui pihak tertentu supaya bisa didapati informasi terkait tingkatan pencapaian hasilnya sebuah perusahaan dimana dikaitkan pada visi perusahaan tersebut dan mengetahui pengaruh negatif maupun positif dari kebijakan operasional yang ditentukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno dan Chaeruddin (2020) mengidentifikasi pengaruh signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan, di mana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi hubungan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan budaya dan komitmen organisasi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini relevan untuk membahas bagaimana aspek internal organisasi dapat memotivasi dan memaksimalkan potensi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini meneliti kinerja dari karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Barat cabang Padang yang berlokasi di Jl. Thamrin No.24, Alang laweh, kecamatan padang selatan, kota Padang. Badan Urusan Logistik (BULOG) merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/peredagangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Tidak hanya captive market, atau penugasan khusus pemerintah dalam pengendalian harga

pangan, stok, dan penyaluran di beberapa titik distribusi penerima bantuan pangan pokok, namun bulog memiliki fungsi lain sebagai perusahaan yang bergerak di bidang komersial sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, Badan Urusan Logistik (BULOG) tetap melakukan kegiatan menjaga harga dasar pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk masyarakat miskin (Raskin) dan pengelolaan stok pangan.

Perusahaan harus memiliki karyawan yang efisien dalam melaksanakan tugasnya atau dapat dikatakan kreatif, yang mencintai pekerjaan serta tempat dia bekerja yang membuat karyawan tersebut berkomitmen tinggi terhadap perusahaan tempat dia bekerja dan tidak enggan untuk melakukan pekerjaan ekstra serta membantu rekan-rekannya dalam bekerja, yang nantinya dapat membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan memiliki hal-hal tersebut, karyawan diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan tempat bekerja.

Tabel 5 Ringkasan Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana budaya organisai yang ditetapkan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat, seperti nilai-nilai norma yang dijunjung tinggi, dan cara pemimpin menanamkan budaya organisasi kepada para karyawannya?	Pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat diterapkan sistem yang disebut AKHLAK yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Jadi dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari selalu menerapkan AKHLAK tersebut.
2	Apakah Bapak/Ibu merasa bangga dapat bekerja di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera	Iya, saya merasa bangga dengan pekerjaan saya di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat ini, komitmen organisasi juga bisa dengan terus mensupport segala

No	Pertanyaan	Jawaban
	Barat dan bagaimana komitmen terhadap perusahaan?	kegiatan yang ada seperti mensupport kegiatan pelayanan maupun kegiatan di dibagian bisnis, dan ikut kegiatan yang dilaksanakan pada hari libur jika ada.
3	Bagaimana OCB yang pada saat ini ada di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat? Pernahkan Bapak/Ibu membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya?	Iya pernah, dalam mengerjakan pekerjaan di kantor apabila ada rekan kerja yang kesusahan dan kita mengerti maka tentu akan dibantu.

Sumber: Hasil wawancara, 2024

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat cabang Padang menjelaskan bahwa kantor tersebut menerapkan budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-hari. Komitmen organisasi dari karyawanpun dengan mengikuti kegiatan yang ada di kantor walaupun kegiatan tersebut dilaksanakan pada hari libur. Untuk *Organizational Citizenship Behavior* karyawan kantor Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Barat cabang Padang melakukan pekerjaan yang bukan menjadi bagian dari tanggung jawabnya.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, maka peneliti berminat dalam melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti antara lain:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan, adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan pengetahuan kepada pembaca mengenai faktor apa saja yang menjadi pengaruh Kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi yang dapat menambah pengetahuan praktisi dalam mengambil suatu keputusan atau evaluasi didalam organisasi mengenai implementasi pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini berfokus pada pembahasan pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang.

1.6 Sistematika Penelitian

Secara keseluruhan penelitian ni terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Pada bab ini berisi teori-teori yang menjadi acuan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai.

BAB III: METODE PENELITIAN

Mencakup uraian jenis penelitian, sumber serta jenis data, teknik yang dipergunakan dalam mengumpulkan data, sampel serta populasi, pengukuran variabel dan definisi operasional, serta metode untuk menganalisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini mencakup uraian hasil pelaksanaan terkait deskripsi data, gambaran data, analisis data, serta pembahasan tiap variabel.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini mencakup kesimpulan yang diperoleh beserta saran yang dapat diberikan.

