

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, tantangan terhadap efektivitas organisasi semakin meningkat. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara optimal agar dapat bersaing secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut Robbins & Judge, (2022) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi maksimal.

Perum BULOG sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas harga pangan dan memastikan ketersediaan bahan pangan pokok di seluruh Indonesia. Keberhasilan BULOG dalam menjalankan mandatnya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia, terutama pada Kantor Pusat yang menjalankan fungsi pengendalian, perencanaan, koordinasi, serta pengambilan keputusan strategis. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, BULOG menempatkan karyawan sebagai aset penting dan terus berupaya meningkatkan kesejahteraan, kesehatan, serta keselamatan kerja melalui penyediaan sarana dan prasarana pendukung kerja.

Namun demikian, efektivitas pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh dukungan kebijakan kelembagaan, tetapi juga oleh faktor internal yang meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja. Gaya kepemimpinan yang tidak komunikatif atau kurang memberikan arah dapat menurunkan motivasi dan loyalitas pegawai. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menghambat kolaborasi. Sementara beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas.

Berdasarkan Laporan Tahunan Perum BULOG tahun 2024, perusahaan mencatat kinerja yang cukup solid dalam menjalankan tugas ketahanan pangan nasional. Sepanjang tahun tersebut, BULOG berhasil menyalurkan lebih dari 1,26 juta ton beras, yang terdiri atas beras Cadangan Beras Pemerintah (CBP) dan beras komersial ke berbagai wilayah Indonesia. Meskipun demikian, laporan internal dan pemberitaan resmi menunjukkan bahwa tingkat produktivitas pegawai di kantor pusat masih mengalami fluktuasi.

Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan Perum BULOG Kantor Pusat

No.	Indikator	2021	2022	2023	2024	Target
1	Kualitas Kerja	87%	89%	90%	92%	100%
2	Kuantitas	78%	80%	82%	84%	100%
3	Ketepatan Waktu	80%	70%	80%	83%	100%
4	Efektivitas	89%	90%	86%	91%	100%
Rata-rata		83%	82%	84%	87%	100%

Sumber: Kantor Pusat Perum BULOG

Berdasarkan data kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Pusat periode 2021–2024, rata-rata kinerja karyawan tahun 2024 mencapai 87%, meningkat dibandingkan tahun 2023 sebesar 84%. Meskipun menunjukkan tren

peningkatan, capaian tersebut masih berada di bawah target perusahaan sebesar 100%, sehingga terdapat kesenjangan (gap) sebesar 13%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai tingkat optimal yang diharapkan perusahaan.

Selain itu, data historis memperlihatkan adanya fluktuasi kinerja, dimana pada tahun 2022 terjadi penurunan menjadi 82% dari 83% pada tahun 2021. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja belum berlangsung secara konsisten dan berkelanjutan. Jika dianalisis berdasarkan indikator, beberapa aspek seperti kuantitas dan ketepatan waktu masih berada pada tingkat yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan capaian antar indikator kinerja.

Lebih lanjut, peningkatan aktivitas operasional perusahaan pada tahun 2024 tidak sepenuhnya diikuti dengan pencapaian kinerja yang maksimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor internal yang berpotensi memengaruhi optimalisasi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat ditegaskan bahwa permasalahan dalam penelitian ini terletak pada belum optimalnya kinerja karyawan serta adanya kesenjangan terhadap target perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja, guna mengetahui sejauh mana variabel-variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Perum BULOG Kantor Pusat.

Tabel 1. 2 Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Perum BULOG

No	Komponen Penilaian	Indikator	Bobot
1	Kinerja Bersama	Indikator Kinerja Utama (IKU) Bersama	35%
2	Kinerja Individu	Indikator Kinerja Utama (IKU) Individu	65%
Total			100%

Sumber: Peraturan Direksi Perum BULOG tentang Penilaian Kinerja Karyawan, Tahun 2024.

Tabel 1. 3 Kategori Penilaian Kinerja Karyawan Perum BULOG

No	Kategori	Rentang Skor	Predikat
1	A	$95 \leq x \leq 120$	Sangat Baik
2	B	$80 \leq x < 95$	Baik
3	C	$65 \leq x < 80$	Cukup
4	D	$50 \leq x < 65$	Kurang
5	E	$0 \leq x < 50$	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Direksi Perum BULOG tentang Penilaian Kinerja Karyawan, Tahun 2024.

Berdasarkan Peraturan Direksi Perum BULOG tentang Penilaian Kinerja Karyawan, kinerja karyawan di Kantor Pusat Perum BULOG dinilai melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terdiri atas IKU bersama dan IKU individu dengan bobot penilaian masing-masing sebesar 35% dan 65%. Hasil penilaian kinerja tersebut diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, mulai dari sangat baik hingga sangat kurang, berdasarkan rentang skor yang telah

ditetapkan. Sistem penilaian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam memenuhi target kerja yang telah ditentukan.

Pencapaian kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor internal organisasi. Gaya kepemimpinan berperan dalam memberikan arahan, pengawasan, dan evaluasi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal, sedangkan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan berpotensi menghambat pencapaian target kinerja.

Untuk memperoleh gambaran empiris mengenai kondisi aktual di lapangan, peneliti melakukan pra-penelitian terhadap karyawan Kantor Pusat Perum BULOG. Pra-penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi persepsi karyawan mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, serta kinerja karyawan. Adapun hasil pra-penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Pelaksanaa pekerjaan saat ini belum sepenuhnya mendukung pencapaian target kerja secara optimal.	21	9	30 Orang
2	Penyelesaian pekerjaan belum selalu dapat dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.	19	11	30 Orang
3	Kualitas hasil kerja yang dihasilkan belum sepenuhnya memenuhi standar kinerja perusahaan.	23	7	30 Orang
Jumlah		63	27	

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil pra-penelitian terhadap variabel kinerja karyawan di Kantor Pusat Perum BULOG menunjukkan masih adanya permasalahan terkait pencapaian kinerja karyawan. Pada pernyataan pertama, sebanyak 21 responden menyatakan setuju dan 9 responden menyatakan tidak setuju bahwa pelaksanaan pekerjaan saat ini belum sepenuhnya mendukung pencapaian target kerja secara optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menilai target kerja belum dapat dicapai secara maksimal dengan kondisi kerja yang ada saat ini.

Pada pernyataan kedua, terdapat 19 responden yang menyatakan setuju dan 11 responden yang menyatakan tidak setuju bahwa penyelesaian pekerjaan belum selalu dapat dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yang berpotensi memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga, sebanyak 23 responden menyatakan setuju dan 7 responden menyatakan tidak setuju bahwa kualitas hasil kerja yang dihasilkan belum sepenuhnya memenuhi standar kinerja perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai kualitas kinerja yang dihasilkan masih belum optimal dan belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Secara keseluruhan, akumulasi jawaban menunjukkan terdapat 63 jawaban setuju dan 27 jawaban tidak setuju dari total 30 responden terhadap seluruh pernyataan terkait kinerja karyawan. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan di Kantor Pusat Perum BULOG masih menunjukkan adanya permasalahan, khususnya dalam aspek pencapaian target kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta kualitas hasil kerja.

Berdasarkan hasil pra-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Kantor Pusat Perum BULOG masih memerlukan perhatian dan pengkajian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta merumuskan upaya perbaikan guna meningkatkan kinerja secara optimal.

Tabel 1. 5 Pra Penelitian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Hasil
1	Disiplin Kerja	1
2	Motivasi	1
3	Kompensasi	4
4	Gaya Kepemimpinan	7
5	Lingkungan Kerja	7
6	Beban Kerja	6
7	Stres Kerja	4
Total		30

Berdasarkan Tabel 1.4 yang merupakan hasil dari penyebaran kuesioner pra-penelitian, peneliti memperoleh bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, masing-masing dengan jumlah pemilihan sebanyak 7 orang, serta beban kerja dengan jumlah pemilihan sebanyak 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai bahwa peran pimpinan dan kondisi lingkungan kerja menjadi faktor utama yang berdampak langsung terhadap pencapaian kinerja mereka, diikuti oleh beban kerja yang juga dirasakan cukup signifikan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Widodo, (2020:40) gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya oleh Deviyanti Putri Armadita dan Sonang Sitohang (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik sikap, sifat, gaya, serta kemampuan pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan bawahannya, maka semakin tinggi pula motivasi dan produktivitas karyawan. Pemimpin memiliki peran sebagai panutan yang perilakunya diamati, ditiru, serta menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan hubungan kerja yang positif dan mampu mendorong karyawan dalam mencapai kinerja optimal.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, yang juga mendapatkan jumlah pemilihan sebanyak 7 orang. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kenyamanan serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Penelitian terdahulu oleh Salsabilla Anjani Putri, (2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, suasana kerja yang positif, serta hubungan kerja yang harmonis dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, produktif, dan mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat aktivitas pekerjaan dan menurunkan kualitas kinerja. Temuan pra-survei pada Kantor Pusat Perum BULOG menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang dipandang penting oleh karyawan dalam menunjang performa kerja mereka.

Selain kedua faktor tersebut, pra-penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja menjadi faktor ketiga yang banyak dipilih, yaitu sebanyak 6 orang, sehingga tetap dianggap sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG. Beban kerja merupakan jumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai batas waktu, tanggung jawab, serta kemampuan yang dimiliki. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan, kelelahan, dan penurunan fokus, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terstruktur dan proporsional akan membantu karyawan bekerja lebih

optimal. Oleh karena itu, meskipun jumlah pemilihnya sedikit lebih rendah dibandingkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, beban kerja tetap dipertimbangkan sebagai variabel penelitian karena memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan dan juga relevan dengan kondisi pekerjaan di instansi tersebut.

Tabel 1. 6 Hasil Pra Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Pemimpin sering kali memberikan arahan kerja yang tidak dipahami dengan baik oleh karyawan.	25	5	30 Orang
2	Pemimpin mendengarkan pendapat bawahan sebelum mengambil keputusan.	12	18	30 Orang
3	Pemimpin memberikan penghargaan atas hasil kerja bawahan.	9	21	30 Orang
Jumlah		46	44	

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, menunjukkan hasil pra-penelitian terhadap variabel gaya kepemimpinan pada Kantor Pusat Perum BULOG. Pada pernyataan pertama, terdapat 25 pilihan jawaban setuju yang menyatakan bahwa pimpinan sering kali memberikan arahan kerja yang tidak dipahami dengan baik oleh karyawan, sedangkan 5 pilihan jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar respon karyawan mengindikasikan masih adanya permasalahan dalam kejelasan arahan kerja yang diberikan oleh pimpinan.

Pada pernyataan kedua, terdapat 12 pilihan jawaban setuju yang menyatakan bahwa pimpinan mendengarkan pendapat bawahan sebelum mengambil keputusan, sementara 18 pilihan jawaban tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas respon karyawan menilai pimpinan belum sepenuhnya melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga, terdapat 9 pilihan jawaban setuju yang menyatakan bahwa pimpinan memberikan penghargaan atas hasil kerja bawahan, sedangkan 21 pilihan jawaban tidak setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar respon karyawan menilai pemberian penghargaan dari pimpinan terhadap hasil kerja bawahan masih rendah.

Secara keseluruhan, total akumulasi jawaban menunjukkan bahwa terdapat 46 pilihan jawaban setuju dan 44 pilihan jawaban tidak setuju terhadap seluruh pernyataan terkait gaya kepemimpinan. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa kecenderungan respon karyawan terhadap gaya kepemimpinan pimpinan masih menunjukkan adanya kelemahan, terutama dalam aspek kejelasan arahan kerja, keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan, serta pemberian penghargaan atas hasil kerja.

Selain penyebaran kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan cenderung menggunakan komunikasi tidak langsung melalui media seperti WhatsApp dalam menyampaikan instruksi pekerjaan. Pola komunikasi ini sering menimbulkan kesalahpahaman (*miscommunication*) karena informasi yang diterima karyawan tidak selalu jelas atau lengkap. Dampak dari kondisi

tersebut adalah terjadinya ketidaktepatan dalam penyelesaian tugas dan menurunnya efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-penelitian dan wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa fenomena gaya kepemimpinan di Kantor Pusat Perum BULOG masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif berpotensi memengaruhi motivasi, produktivitas, serta kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 7 Hasil Pra Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Fasilitas dan peralatan kerja yang tersedia belum memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.	22	8	30 Orang
2	Hubungan antar karyawan berlangsung baik dan saling membantu.	11	19	30 Orang
3	Lingkungan kerja sering mengganggu konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	23	7	30 Orang
Jumlah		56	34	

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, menunjukkan hasil pra-penelitian terhadap variabel lingkungan kerja pada Kantor Pusat Perum BULOG. Pada pernyataan pertama, terdapat 22 pilihan jawaban setuju yang menyatakan bahwa fasilitas dan peralatan kerja yang tersedia belum memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, sedangkan 8 pilihan jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar respon karyawan menilai fasilitas

dan peralatan kerja yang tersedia masih belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Pada pernyataan kedua, terdapat 11 pilihan jawaban setuju yang menyatakan bahwa hubungan antar karyawan berlangsung baik dan saling membantu, sementara 19 pilihan jawaban tidak setuju. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas respon karyawan menilai hubungan antar karyawan belum berjalan secara optimal.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga, terdapat 23 pilihan jawaban setuju yang menyatakan bahwa lingkungan kerja sering mengganggu konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan 7 pilihan jawaban tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar respon karyawan merasa kondisi lingkungan kerja masih kurang kondusif dan berpotensi mengganggu fokus kerja.

Secara keseluruhan, total akumulasi jawaban menunjukkan terdapat 56 pilihan jawaban setuju dan 34 pilihan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Kondisi ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Pusat Perum BULOG masih memiliki beberapa permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian, khususnya terkait kelengkapan fasilitas kerja, kualitas hubungan antar karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung konsentrasi.

Selain melalui penyebaran kuesioner, peneliti juga melakukan observasi dan wawancara. Hasil observasi menunjukkan bahwa beberapa bagian ruang kerja masih memerlukan penataan yang lebih baik agar aktivitas kerja dapat

berlangsung dengan lebih nyaman. Sementara itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa fasilitas pendukung kerja belum sepenuhnya tersedia sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan tertentu. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas dan fokus kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-penelitian, observasi, dan wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh instansi karena berpengaruh terhadap kenyamanan kerja, kelancaran pelaksanaan tugas, serta pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

Tabel 1. 8 Hasil Pra Penelitian Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan			Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Jumlah pekerjaan sering kali tidak sesuai dengan waktu yang tersedia.	25	5	30 Orang
2	Saya sering merasa terburu-buru menyelesaikan pekerjaan karena tenggat waktu yang ketat.	26	4	30 Orang
3	Saya sering menerima pekerjaan tambahan diluar tugas utama.	23	7	30 Orang
Jumlah		74	16	

Berdasarkan Tabel 1.7, hasil pra-penelitian mengenai variabel beban kerja di Kantor Pusat Perum BULOG menunjukkan bahwa pada pernyataan pertama terdapat 25 pilihan jawaban setuju yang menyatakan bahwa jumlah pekerjaan sering kali tidak sesuai dengan waktu yang tersedia, sedangkan 5

pilihan jawaban tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar respon karyawan merasakan ketidaksesuaian antara beban pekerjaan dan waktu penyelesaian yang diberikan.

Pada pernyataan kedua, terdapat 26 pilihan jawaban setuju yang menyatakan bahwa karyawan sering merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan akibat tenggat waktu yang ketat, sedangkan 4 pilihan jawaban tidak setuju. Data tersebut menunjukkan bahwa tekanan waktu menjadi salah satu faktor utama yang dirasakan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga, terdapat 23 pilihan jawaban setuju yang menyatakan bahwa karyawan sering menerima pekerjaan tambahan di luar tugas utama, sementara 7 pilihan jawaban tidak setuju. Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar respon karyawan merasa beban kerja yang diterima tidak hanya berasal dari tugas pokok, tetapi juga dari pekerjaan tambahan.

Secara keseluruhan, akumulasi jawaban menunjukkan terdapat 74 pilihan jawaban setuju dan 16 pilihan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan terkait beban kerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas respon karyawan merasakan beban kerja yang cukup tinggi, baik dari segi jumlah pekerjaan, tekanan waktu, maupun adanya tugas tambahan di luar pekerjaan utama.

Selain melalui kuesioner, peneliti juga melakukan observasi dan wawancara. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian karyawan tetap

fokus menyelesaikan pekerjaan meskipun mendekati waktu istirahat, sedangkan sebagian lainnya meninggalkan ruang kerja saat waktu istirahat tiba. Wawancara mengungkapkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan belum merata; ada karyawan yang mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, namun ada pula yang mengalami kesulitan dalam mencapai target. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan karena ketidakseimbangan antara beban, kemampuan, dan waktu dapat menurunkan kinerja, sedangkan pengelolaan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Wawancara lanjutan dengan salah satu karyawan Kantor Pusat Perum BULOG pada 5 Oktober 2025 juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi turut berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Dinamika kompetisi jabatan serta tekanan pencapaian target kinerja memengaruhi kondisi psikologis karyawan sehingga work-life balance sulit tercapai. Temuan ini memperkuat adanya fenomena yang perlu diuji secara empiris.

Selain itu, terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu. Penelitian oleh Yenni Cahyani dan Suciati Muanifah (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Natalia G. C. Wokas dkk. (2021) menemukan pengaruh yang signifikan. Pada variabel beban kerja, Silvia Sari Sitompul dan Feronika Simamora (2021) menyimpulkan tidak berpengaruh signifikan, sementara

Silvio Maric Ewaldy dkk. (2022) menyatakan sebaliknya. Perbedaan temuan tersebut menjadi dasar penting dilakukannya penelitian ini.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kantor Pusat Perum BULOG serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan penelitian lanjutan untuk memperoleh kejelasan dan bukti empiris yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perum BULOG.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Pusat Perum BULOG?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pusat Perum BULOG?
3. Apakah Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pusat Perum BULOG?
4. Apakah Beban Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pusat Perum BULOG?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG.
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG.

2. Manfaat Penelitian

- a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, meliputi Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi instansi dalam mengidentifikasi serta menyelesaikan permasalahan, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia, guna meningkatkan Kinerja Karyawan secara efektif dan berkelanjutan.

b) Manfaat Praktis

- 1) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk perbaikan kondisi Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja untuk mengatasi masalah Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perum BULOG.
- 2) Bagi pegawai, Peneliti ini diharapkan dapat membantu pegawai dalam meningkatkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan hubungan kerja yang lebih baik.
- 3) Bagi pemerintah, Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan terkait peningkatan kualitas sumber daya manusia pada BUMN, khususnya dalam Upaya memperkuat efektivitas manajemen dan peningkatan performa aparatur kerja.
- 4) Bagi peneliti, Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan penyelesaian gelar sarjana.
- 5) Bagi peneliti selanjutnya, Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan literatur untuk penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.