

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Dibentuknya BULOG pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.114/U/Kep/5/1967 menjadi perjalanan Perum BULOG dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi Pemerintahan baru. Ketika kepala BULOG dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan, perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No.103 tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab BULOG untuk mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan.

Pada tahun 1995, keluar Keppres No.50, untuk menyempurnakan struktur organisasi BULOG yang pada dasarnya bertujuan untuk lebih mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran BULOG. Tugas pokok BULOG sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen, serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan kebijaksanaan umum Pemerintah. Namun tugas tersebut berubah dengan keluarnya Keppres No. 45 tahun 1997, di mana komoditas yang dikelola BULOG dikurangi dan tinggal beras dan gula. Dalam Keppres No.19 tahun 1998, tugas pokok BULOG dibatasi hanya untuk menangani komoditas beras. Arah pemerintah dalam mendorong BULOG menuju suatu bentuk badan usaha tersirat di dalam Keppres No.29 Tahun 2000, BULOG sebagai organisasi transisi (tahun 2003) menuju organisasi yang bergerak di bidang jasa logistik di samping masih menangani tugas tradisionalnya. Tugas pokok BULOG yaitu melaksanakan tugas Pemerintah di bidang manajemen logistik melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras dalam mempertahankan Harga Pembelian Pemerintah (HPP) serta pada usaha jasa logistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akhirnya dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI No.7 tahun 2003 BULOG resmi beralih status menjadi Perusahaan Umum (Perum) BULOG.

## **1.2 Profil Umum Perusahaan**

Pendirian Perum Bulog tidak lepas dari keberadaan lembaga sebelumnya yaitu Badan Urusan Logistik (BULOG), karena Perum Bulog merupakan hasil peralihan kelembagaan atau perubahan status hukum Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) BULOG menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam bentuk Perusahaan Umum. Sebagai LPND, Perum Bulog berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden RI. Perum BULOG didirikan berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet No.114/U/Kep/5/1967 tanggal 10 Mei 1967. Sebagai BUMN, Perum Bulog mempunyai dua bidang tugas, yaitu tugas publik dan tugas komersial. Dalam tugas publik, Perum Bulog melaksanakan penugasan yang diberikan Pemerintah dalam hal pengamanan harga pangan pokok, pengelolaan cadangan pangan pemerintah dan distribusi pangan pokok kepada golongan masyarakat tertentu (rastra).

Perum Bulog memiliki 1 kantor pusat yang berada di Jakarta, 26 kantor regional, dan 131 kantor subdivre dengan total karyawan sebanyak 4.526 orang. Salah satunya adalah Kantor Bulog Divisi Regional Jawa Barat atau biasa disebut Bulog Divre Jawa Barat. Berfungsi sebagai penyalur logistik pangan untuk bagian pangan yang bekerja sama dengan pemerintah daerah setempat. Perum Bulog terus konsisten menjadi pelaksana tugas publik pemerintah untuk menjaga ketersediaan pasokan dan stabilisasi harga pangan pokok. Bulog juga terus komitmen melaksanakan penugasan dari pemerintah untuk menyerap beras petani dan menyalurkan kepada masyarakat berpendapatan rendah yang menerima manfaat melalui program beras sejahtera (Rastra).

### **1.2.1 Visi dan Misi**

Berdasarkan Keputusan Direksi Nomor: KD-06/DS000/01/2016 adapun visi dan misi Perum Bulog Divre Jawa Barat, yaitu:

#### **a. Visi**

Menjadi Perusahaan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.

#### **b. Misi**

- 1) Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat;

- 2) Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasi;
- 3) Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan;
- 4) Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.

### **1.2.2 Nilai-nilai Perum Bulog**

Adapun nilai-nilai pada Perum Bulog Divre Jawa Barat sebagai berikut:

- a. Integritas  
Konsisten antara ucapan dan perilaku sesuai dengan norma dan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).
- b. Profesional  
Bekerja cerdas berdasarkan kompetensi terbaik dan penuh tanggung jawab.
- c. Dinamis  
Selalu bersemangat untuk tumbuh dan berkembang menjadi yang terbaik.
- d. Peduli  
Memperhatikan dan memenuhi kebutuhan serta memberi solusi terbaik kepada pemangku kepentingan.
- e. Totalitas  
Mendayagunakan seluruh potensi dan sumber daya yang ada serta bersinergi untuk mencapai tujuan Perusahaan.

### **1.2.3. Logo Perusahaan**

Logo perusahaan menjadi salah satu faktor paling penting dalam mendirikan sebuah perusahaan sebagai tanda pembeda dengan perusahaan lain. Logo pada sebuah perusahaan biasanya memiliki filosofi dan makna tersendiri. Logo Perum Bulog dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini :



**Gambar 1. 1 Logo Perum Bulog**

Sumber: [www.bulog.co.id](http://www.bulog.co.id)

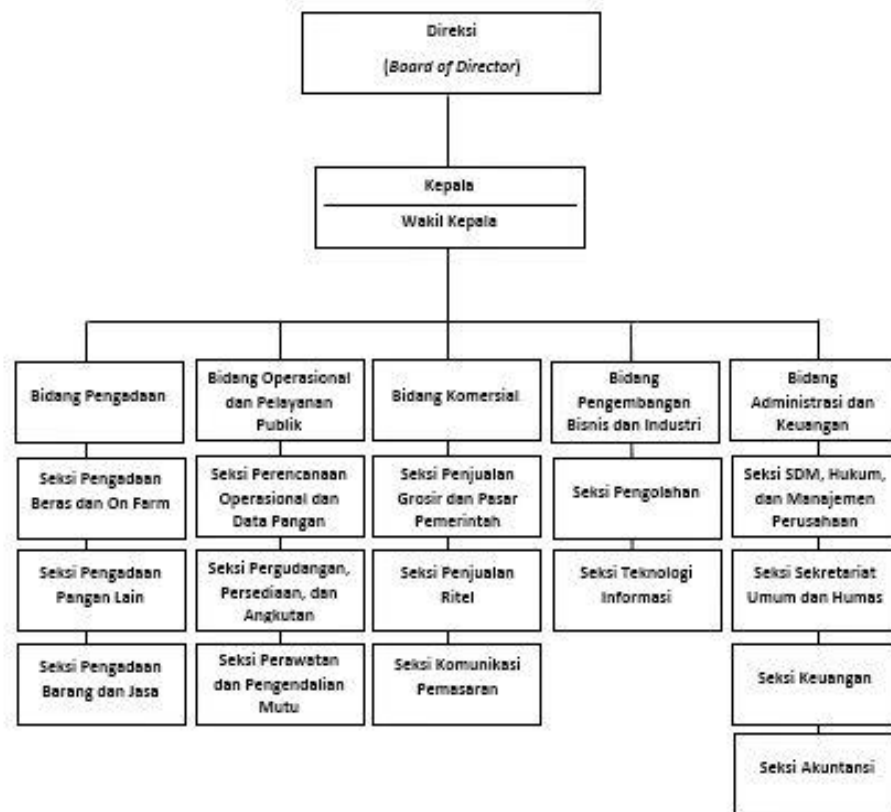
Makna dan arti dari logo Perum Bulog adalah:

- a. Matahari dengan gradasi warna kuning ke merah menggambarkan Perum Bulog sebagai perusahaan yang menjadi sumber dari seluruh rangkaian kehidupan bangsa Indonesia yang beraneka ragam termasuk suku dan kultur di dalamnya. Matahari juga mencerminkan adanya semangat perubahan dalam diri Perum Bulog untuk menjadi perusahaan yang lebih profesional, transparan dan sehat.
- b. Huruf/tipografi BULOG berwarna biru menjadi refleksi konkrit akan besarnya peranan Perum Bulog dalam usaha mewujudkan kesejahteraan bangsa Indonesia. Sedangkan bentuk huruf/tipografi yang kokoh menggambarkan bentuk fisik Perum Bulog sebagai sebuah perusahaan yang solid dalam mengelola berbagai misinya.
- c. Logo dapat disertai atau tidak disertai *tagline* atau slogan berupa kalimat "**Bersama Mewujudkan Kedaulatan Pangan**".

#### **1.2.4 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalah kerangka yang terdiri dari satuan-satuan organisasi beserta segenap pejabat dengan tugas, wewenang, serta hubungannya satu sama lain yang masing-masing mempunyai peranan dalam lingkungan kesatuan yang utuh. Struktur organisasi berfungsi sebagai sebuah bentuk kejelasan tanggung jawab, kejelasan kedudukan, dan kejelasan dalam uraian tugas dalam sebuah perusahaan.

Adapun struktur organisasi Perum Bulog Divisi Regional (Divre) Jawa Barat, sebagai berikut:



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi Perum Bulog Divre Jawa Barat**

Sumber: Arsip Perusahaan

Uraian tugas dari struktur organisasi di Perum Bulog Divre Jawa Barat yaitu sebagai berikut:

a. Kepala Divisi Regional (Kadivre)

Pimpinan yang bertanggung jawab di kantor Divisi Regional (Divre) dan memimpin Divre sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

b. Wakil Kepala Divre

Membantu Kepala Divisi Regional dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya.

c. Kepala Bidang Pengadaan

Bertugas untuk melaksanakan kegiatan analisi harga dan pasar, program kemitraan dan *on farm*, pengadaan gabah, beras, dan pengadaan pangan pokok lain.

d. Kepala Bidang Operasional dan Pelayanan Publik

Bertugas untuk melaksanakan kegiatan pengolahan pergudangan dan pemeliharaan sarana pengolahan, persediaan dan penyediaan angkutan, perawatan kualitas dan pengendalian mutu serta penyaluran beras, pangan pokok lainnya.

e. Kepala Bidang Komersial dan Pengembangan Bisnis

Bertugas untuk melaksanakan kegiatan pengembangan, pemasaran, pengendalian perdagangan, penjualan langsung, penjualan distributor dan toko binaan, pengembangan industri hulu, serta pengembangan bisnis dan teknologi informasi.

f. Kepala Bidang Administrasi dan Keuangan

Bertugas untuk merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dan hukum, pengelolaan anggaran dan pembiayaan serta membuat laporan pertanggung jawaban keuangan Divre.

### **1.3 Latar Belakang**

Perkembangan bisnis saat ini sangat didukung dengan adanya teknologi yang semakin maju yang dapat dimanfaatkan dalam proses perdagangan dan komersial. Pada aspek perdagangan yang menjadi tantangan adalah harga komoditas yang turun. Hal tersebut dapat berdampak pada pengurangan karyawan. Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karena karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung bagaimana sumber daya manusianya berperan dalam lingkungan perusahaan. Meskipun sarana dan prasarana perusahaan tersebut sangat memadai dan canggih, jika sumber daya manusianya tidak andal maka hal tersebut akan menjadi sangat sia-sia. Menurut Sutrisno (2014:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Oleh karena itu, kemajuan perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya yang memiliki kemampuan dan keinginan yang baik serta dengan adanya dorongan dan karya.

Perusahaan dituntut agar terus bisa bersaing sehingga perusahaan harus memperbaiki kualitas sumber daya, khususnya pada sumber daya manusia. Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dikelola oleh pemerintah harus selalu bisa memperbaiki sumber dayanya, baik itu dari kualitas SDM nya atau yang lainnya karena perusahaan harus memberikan yang terbaik bagi para *stakeholder*. Salah satu perusahaan BUMN, yaitu Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik atau disingkat Perum Bulog. Perum Bulog adalah sebuah Lembaga pangan di Indonesia yang bergerak dibidang logistik pangan. Sebagai perusahaan BUMN yang tetap amanah dalam mengemban tugas dari pemerintah, Bulog akan tetap melakukan kegiatan menjaga stabilisasi harga pokok dan pengelolaan stok pangan. Dalam menjalankan tugas, kenyamanan sangat dibutuhkan oleh karyawan sehingga karyawan akan tetap tinggal lama di perusahaan guna memperlancar jalannya operasional perusahaan. Hal itu dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan agar dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Widodo (2015:95) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaannya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak baik bagi produktivitas kerja karyawan dan dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, begitu pun sebaliknya. Menurut Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawannya sebagai satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Karakteristik karyawan dalam sebuah perusahaan tentu berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya sehingga dalam hal pencapaian produktivitasnya pun berbeda pula setiap individu, baik itu positif atau negatif. Karakter pribadi seseorang bisa berasal dari pembawaan sejak lahir dan pengaruh lingkungan. Karakter pribadi seseorang yang positif dapat mempengaruhi pola hidup yang baik. Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta

karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Berikut jumlah data karyawan di kantor Perum Bulog Divre Jawa Barat setiap tahun mengalami perubahan, dapat dilihat pada Tabel 1.1.

TABEL 1.1  
JUMLAH KARYAWAN PERUM BULOG DIVRE JABAR

No.	Tahun	Jumlah
1.	2016	71
2.	2017	66
3.	2018	66
4.	2019	63

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel di atas pada setiap tahunnya, jumlah karyawan pada Perum Bulog Divre Jawa Barat mengalami penurunan. Hal itu disebabkan oleh faktor produktivitas kerja karyawannya, karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, dan pensiun. Biasanya untuk hal yang menyangkut pencapaian kinerja dan melanggar peraturan di evaluasi terlebih dahulu oleh atasan yang bersangkutan namun jika tetap tidak ada perubahan, maka terjadi kemungkinan pemberhentian kerja terhadap karyawan.

Untuk mengukur kemampuan produktivitas karyawan Perum Bulog dapat dilihat dari rasio laba terhadap karyawan pada Tabel 1.2.

TABEL 1.2  
RASIO LABA TERHADAP KARYAWAN

Analisa	Per 31 Desember 2016	Per 31 Desember 2017	Per 31 Desember 2018
Rasio Laba terhadap Karyawan	171.346.898	183.642.098	148.086.000

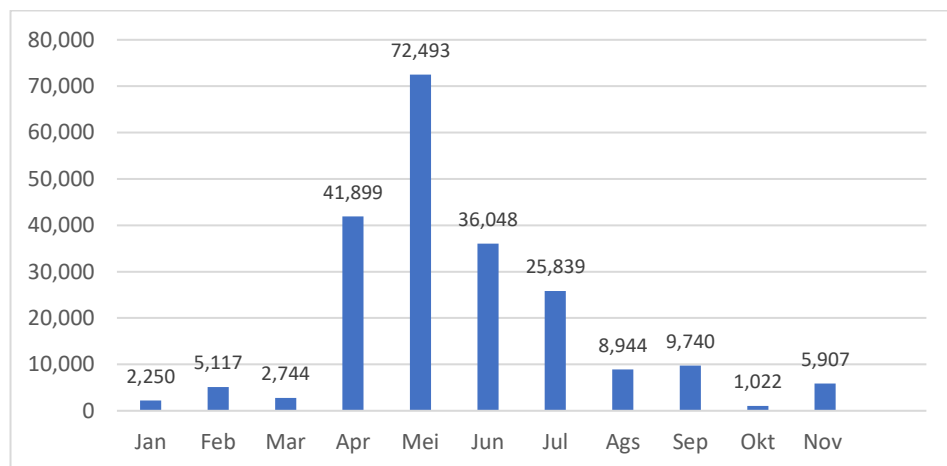
Sumber: Data *Internal* Perusahaan

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 laba perusahaan terhadap karyawan sebesar Rp.183.642.098. Pada tahun 2017 meningkat sebesar Rp.171.346.898-, sehingga produktivitas karyawan meningkat dari tahun sebelumnya. Namun, pada tahun 2018 laba produktivitas terhadap karyawan mengalami penurunan menjadi Rp.148.086.000-,.Semakin tinggi rasio laba



perusahaan akan semakin baik pula peringkat perusahaan. Peningkatan kualitas dibutuhkan dalam hal ini, karena pada tahun 2018 laba perusahaan mengalami penurunan sehingga dengan adanya peningkatan kualitas karyawan melalui evaluasi yang dilakukan dan produktivitas secara bersamaan akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Keuntungan yang tinggi menunjukkan bahwa prospek perusahaan tersebut baik dan dapat menjadi pandangan bagi para *stakeholder* yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Menurut Wibowo (2016:93) adalah salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim, atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses.

Data lain menunjukkan tingkat produktivitas pada Perum Bulog Divre Jawa Barat dapat dilihat pada realisasi pengadaan setara beras dalam negeri pada tahun 2019 dapat dilihat pada Gambar 1.3.



**Gambar 1.3 Realisasi Pengadaan Setara Beras Dalam Negeri Tahun 2019**

Sumber: Data *Internal* Perum Bulog Divre Jawa Barat

Dapat dilihat dari gambar di atas bahwa pengadaan setara beras dalam negeri tahun 2019, realisasi pada bulan Oktober lebih kecil dibandingkan dengan bulan-bulan yang lain yaitu 1,022 Ton. Sedangkan realisasi pengadaan tertinggi terjadi pada bulan Mei sebesar 72,493 Ton. Kendala dalam pengadaan, yaitu panen tidak merata dan produktivitas rendah sehingga hasil panen seperti sebagian besar

diserap oleh pasar. Target pengadaan beras seperti Gambar 1.3 belum semua tercapai walaupun sudah memperhitungkan iklim dan cuaca.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 21 November 2019 dengan seksi bagian pengadaan beras di Perum Bulog Divre Jawa Barat. Produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog Divre Jawa Barat masih bisa dikatakan baik walaupun belum maksimal, karena dapat dilihat pada data realisasi pengadaan beras selain faktor iklim yang mempengaruhi, jika sudah memasuki musim panen karyawannya sangat produktif. Namun, semakin menumpuknya beras di dalam gudang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja karyawannya karena mengganggu sistem inventori. Lingkungan kerja berperan sangat penting terhadap kenyamanan karyawan, meskipun karakteristik setiap individu berbeda-beda untuk mencapai target dan juga tergantung dengan kerja sama antar karyawan yang harus terjalin dengan baik.

Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja saat ini, karakteristik individu, dan bagaimana produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di Perum Bulog Divre Jawa Barat. Peneliti melakukan pembagian prakuesioner kepada 10 karyawan pada hari Kamis, 21 November 2019. Dimana pada prakuesioner menggunakan skala 1-5 (1; Sangat Tidak Setuju, 2; Tidak Setuju, 3; Cukup Setuju; 4; Setuju, 5; Sangat Setuju) yang dapat dipilih oleh responden. Berikut adalah hasil prakuesioner lingkungan kerja sebagaimana Tabel 1.3.

**TABEL 1.3**  
**PRAKUESIONER LINGKUNGAN KERJA**

No.	Indikator	Alternatif jawaban					Presentase
		1	2	3	4	5	
1.	Fasilitas dan keamanan di Kantor Perum Bulog Divre Jawa Barat sudah baik.	0	1	3	5	1	72%
2.	Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruangan sudah baik.	0	2	5	3	0	62%
3.	Kerjasama dan komunikasi antar karyawan sudah baik.	0	1	7	1	1	64%
4.	Terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan	0	0	5	4	1	80%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kondisi yang terjadi di lingkungan kerja Perum Bulog Divre Jawa Barat, indikator fasilitas dan keamanan memperoleh persentase 72%, hal tersebut menandakan bahwa karyawan setuju dengan fasilitas dan keamanan di Perum Bulog Divre Jawa Barat karena persentase lebih dari 68%. Persentase pada indikator kedua yaitu 62% indikator penerangan dan sirkulasi udara karyawan cukup setuju namun belum mencapai pada sangat setuju, pada indikator kerjasama dan komunikasi persentase yang diperoleh 64% menunjukkan bahwa karyawan cukup setuju. Pada indikator komunikasi antara karyawan memiliki persentase yang tinggi yaitu 80% menunjukkan bahwa karyawan setuju, hal tersebut karena Kepala Seksi (Kasi) ada pada satu ruangan yang sama di kantor sehingga komunikasi antara karyawan dengan atasan berjalan dengan baik.

Untuk mengetahui bagaimana karakteristik setiap karyawan di Perum Bulog Divre Jawa Barat dapat dilihat pada tabel 1.4.

TABEL 1.4  
PRAKUESIONER KARAKTERISTIK INDIVIDU

No.	Indikator	Alternatif jawaban					Presentase
		1	2	3	4	5	
1.	Saya merasa senang dan cocok dengan pekerjaan di kantor ini.	0	0	4	5	1	74%
2.	Saya merasa menjadi bagian dari kantor ini dengan kemampuan yang saya miliki.	0	1	6	3	0	64%

Dari tabel di atas terlihat bahwa karakteristik karyawan di Perum Bulog Divre Jawa Barat karyawan setuju pada indikator sikap karyawan dengan memperoleh presentase sebesar 74% ditunjukkan oleh indikator sikap karyawan. Pada indikator kedua yaitu kemampuan karyawan memperoleh presentase 64% hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan cukup setuju.

Berdasarkan hasil yang didapatkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai lingkungan kerja dan karakteristik individu yang dikaitkan dengan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan topik bahasan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat”**.

#### **1.4 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diambil identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana lingkungan kerja di Perum Bulog Divre Jawa Barat?
- b. Bagaimana karakteristik individu di Perum Bulog Divre Jawa Barat?
- c. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog Divre Jawa Barat?
- d. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog Divre Jawa Barat?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengumpulkan data, mencari dan mendapatkan informasi serta menambah literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian. Tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja di Perum Bulog Divre Jawa Barat.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik individu di Perum Bulog Divre Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog Divre Jawa Barat.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat.

#### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menghasilkan kegunaan dan manfaat, baik dari sisi aspek akademis maupun aspek praktis.

##### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan memperkaya dan melengkapi khazanah keilmuan dibidang sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan lingkungan kerja perusahaan dan karakteristik individu terhadap produktivitas kerja. Disamping itu, beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian berikutnya.

##### **1.6.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan bahan masukan bagi Perum Bulog Divre Jawa Barat untuk pemecahan masalah yang dihadapi oleh perusahaan agar dapat meningkatkan keunggulan bersaing.

## **1.7 Waktu dan Periode Penelitian**

Penelitian ini dimulai dari bulan Oktober s.d. Desember 2019. Objek penelitian ini adalah karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No. 711 A, Kota Bandung, Jawa Barat, 40286 Indonesia.

## **1.8 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dibuat untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan untuk kejelasan penulisan hasil penelitian. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat mengenai objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, maksud dan tujuan observasi, kegunaan observasi dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis dan ruang lingkup penelitian. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yakni : Loyalitas, lingkungan kerja, dan Produktivitas kerja.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan dibahas mengenai kesesuaian antara teori terhadap aktivitas observasi yang dilakukan serta pembahasan hasil observasi sehingga dapat mencapai tujuan yaitu menjawab permasalahan-permasalahan yang diangkat.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini dipaparkan hasil observasi yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, serta saran-saran yang ingin disampaikan terhadap perusahaan yang dijadikan objek observasi.