

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting di sebuah perusahaan, baik perusahaan swasta maupun negeri untuk dikembangkannya tenaga kerja dan dilatih kemampuannya untuk menunjang kinerja agar tercapainya visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan di sebuah perusahaan. Menurut pendapat (Sumarsono, 2003) menyatakan bahwa Sumber daya manusia atau *Human Resources* terdapat dua pengertian yaitu yang pertama, adalah usaha kinerja atau jasa yang dapat diberikan di dalam proses produksinya. Yang kedua, Sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Yang berarti menurut pendapat (Sumarsono, 2003) menyatakan bahwa mampu bekerja yaitu mampu melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan barang ataupun jasa untuk memenuhi dan untuk mencapai kebutuhan perusahaan (Gunawan, 2021).

Di era globalisasi saat ini, perusahaan mengalami kemajuan dan peningkatan serta penurunan atas kinerja yang telah dikerjakan oleh karyawan. Kemajuan suatu organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia. Organisasi atau instansi yang meningkat adalah yang memiliki sumber daya manusia yang handal dapat memiliki kinerja yang baik sehingga mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja suatu organisasi maupun karyawan. Namun, sumber daya manusia yang handal tidak lantas mampu meningkatkan kinerja suatu organisasi maupun karyawan.

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang handal sekalipun perlu di *manage* agar memiliki kinerja yang baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

Untuk penurunan atas kinerjanya yang dihadapi oleh PT Malindo Feedmiil Bandar Lampung ada penurunan pada tahun 2019 akhir, ada terjadinya masalah. Dan di tahun 2020 perusahaan hampir ditutup dikarenakan ada beberapa karyawan yang sifatnya melakukan penyimpangan. Lalu tidak jadi ditutup, dikarenakan sewaktu itu karyawan yang lain dikasih waktu kegiatan 3 bulan untuk mencapai *performance* yang diinginkan dari manajemen. Dan dari 3 bulan itu karyawan yang lain sama-sama saling bekerja keras sampai siang malam dan hasilnya sampai sekarang masih tetap dibuka.

Menurut PT Malindo Feedmiil Bandar Lampung untuk kendala yang *urgent* yang dihadapi oleh PT Malindo Feedmiil Bandar Lampung yaitu ekonomi perusahaan yang masih belum stabil. Kinerja kerja karyawan di PT Malindo Feedmiil Bandar Lampung itu sendiri untuk tahun ini ada peningkatan dari *performance* yang juga hampir 100%, jauh dari tahun sebelumnya penilaian kinerja yang berkurang masih ada beberapa yang mendapatkan mayoritas skor penilaian C maupun D yang dimana *Performancenya* dan secara prosesnya masih berkurang seperti beberapa peternak masih kurang maksimal dan masih belum stabil, koordinasi dan penyelesaian administrasi masih berkurang, maka dari itu perlu adanya kinerja yang dimiliki agar lebih berfokus pada kerugian, penilaian serta perbaikan *performancenya* agar tidak terjadinya kerugian dan masalah pada perusahaan. Selain itu, agar dapat memberikan banyak motivasi serta manfaat bagi suatu organisasi maupun perusahaan.

Oleh karena itu, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal (Manalu, 2021).

Sebuah perusahaan selalu berusaha untuk menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Di sebuah perusahaan PT Malindo Feedmill Tbk, yang didirikan pada tahun 1997 yang merupakan perusahaan peternak terbesar dari sisi kapitalisasi pasar di Indonesia. Sebagai perusahaan yang terintegrasi, yang bidang usahanya mencakup mulai dari produksi pakan ternak, anak ayam umur sehari (*Day Old Chicks/DOC*), peternakan ayam pedaging hingga makanan olahan. dan saat ini memiliki beberapa lini bisnis disejumlah anak perusahaan yaitu : Pakan Ternak, Pembibitan Anak Ayam, Peternakan Ayam Ras Pedaging & Ras Petelur. PT Malindo Feedmill, Tbk menjadi salah satu perusahaan terbesar di industri peternakan. Saat ini memiliki pabrik yang berada di Jakarta, Cikande, Cikarang, Gresik, Grobogan, Medan, Makassar dan Lampung. Selain itu, memiliki peternakan di pulau Jawa, Kalimantan, Sulawesi, dan Sumatera. Produk olahan yang berupa nugget dan sosis ayam dikenal dengan merek Sunny Gold dan Ciki Wiki. Sebagaimana dikutip dalam <https://cda.ipb.ac.id/member/employer/view/35944/pt-malindo-feedmill-tbk>.

Kegiatan administratif yang ada di PT Malindo Feedmiil Bandar Lampung adalah menginput data, bagian produksinya. Untuk penjualan dan pembayaran transaksi bisa langsung dari PT Malindo Feedmiil. Tetapi untuk uang keluar masuk, baik peternak ke perusahaan atau perusahaan ke peternak itu langsung tidak melalui PT Malindo Feedmiil.

Persaingan di bidang produksi pakan ternak di negara Indonesia ini semakin pesat dan di dalam kondisi bisnis bersaingnya semakin naik dan semakin ketat sehingga memerlukan kinerja karyawan untuk ditingkatkannya lagi, maka perusahaan memerlukan pengelolaan MSDM yang bekerja secara efektif dan efisien (Hakim dan Fanani, 2019). Ketika sumber daya manusianya dikelola dengan baik maka kinerja perusahaan juga akan semakin meningkat.

Untuk persaingan pakan ternak di bidang produksi PT Malindo di Indonesia itu sendiri seperti PT Bibit Indonesia, PT Leong Ayamsatu Primadona, PT Quality Indonesia dan lain sebagainya. Diantara persaingan pakan ternak seperti yang sudah dijelaskan, maka penulis memilih PT Malindo Feedmill Tbk alasannya karena PT Malindo Feedmiil memenangkan berbagai pencapaian yang telah diraih antara lain *Best of The Best* dari Forbes Indonesia selama 4 tahun berturut-turut dan Nominasi Emiten Terbaik versi Majalah Investor. Selain itu, banyak peminatnya dikarenakan ini bergerak di bidang produksi pakan ayam yang merupakan makanan pokok bagi semua kalangan, dan pendapatannya yang tinggi. PT. Malindo Feedmiil juga dapat berkomitmen untuk berperan aktif dalam persaingan khususnya pakan peternak broiler, lapisan pakan broiler, lapisan pakan peternak dan *Commercial Day Chicks (DOC)* yang juga berinvestasi pada anak perusahaan yang memproduksi dan memasarkan induk produksi pada ayam broiler. Sebagaimana dikutip menurut pendapat (Tryning Rahaya Setya,2010) dalam <https://www.merdeka.com/malindo-feedmiil/profil/>.

Untuk permasalahan kinerja yang timbul di PT Malindo Feedmiil Bandar Lampung, misalnya seperti :

### 1. Pelayanan Mitra ke Pelanggan Berkurang

PT Malindo Feedmiil ini merupakan anak induk perusahaan/ kemitraan yang beroperasi dalam memproduksi makanan olahan yang berbahan baku utama dari daging ayam pilihan. Yang dimana untuk memproduksi bahan makanan olahan tersebut akan berpengaruh juga terhadap pelayanan yang menghambat dimana didalam pelayanan tersebut diarahkan terlebih dahulu untuk pengiriman barang dari pabrik ke gudang pusat, lalu dari gudang pusat ke toko-toko retail. Permintaan bisa terjadi setiap saat dan dapat dinilai sebagai unit permintaan pelanggan terhadap suatu produk. Apabila barang tersedia di toko maka barang tersebut akan langsung digunakan untuk memenuhi permintaan pelanggan. Namun apabila kehabisan barang dalam toko habis, maka pelanggan menunggu pengiriman dari gudang (jika barang tersebut tersedia di gudang). Bagian pergudangan akan memesan unit persediaan tambahan dari pabrik dan toko akan memesan barang dari gudang. Maka dari itu proses pemesanan dari pabrik ke gudang dan dari gudang ke toko, memerlukan waktu dengan ketidakpastian permintaan, maka dimungkinkan terjadi keterlambatan pemesanan barang yang mengakibatkan kekosongan barang yang menyebabkan pelayanan dapat berkurang.

### 2. Proses Pembayaran yang Lama

Yang dimaksud pembayaran lama yaitu proses transaksinya. Untuk pembayaran lama ini pembayaran yang sering terjadi dari PT Malindo Feedmiil nya sendiri dikarenakan penyimpanan persediaan dalam jumlah besar yang dimana efisiensi produksi dari kantor perusahaan ke pabrik

memerlukan proses yang cukup lama yang nantinya akan ada penginputan dari penginputan tersebut bahwa akan kelihatan ada pembagian berapa persen dari hasil pembayaran tersebut.

### 3. Karyawan yang Kurang Pemahaman dalam Mengelola Data

Yang dimaksud disini yaitu kurangnya pemahaman karyawan dalam mengelola data sehingga data tersebut tidak valid, seperti dalam data penjualan masuk, pakan produksi dari pakan masuk, bibit ayam masuk yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti permasalahan dari karyawannya. Dari pekerjaan karyawannya yang berawalan menginputkan data sehingga menjadi tidak valid yang bisa dikatakan menjadi tidak sempurna.

Dikarenakan proses antar pelayanan, pembayaran yang lama, dan dapat menyebabkan terjadinya data tidak valid dari perusahaan PT Malindo Feedmiil Bandar Lampung ke peternak sehingga menghambat dan membutuhkan waktu lama untuk memperbaiki data-data yang tidak valid tersebut. Karena jika dilihat dari fenomena secara langsung pada kinerja karyawan permasalahannya dapat dilihat dari *performance* nya. Oleh sebab itu, penulis mengusulkan bahwa perlu adanya analisis kinerja karyawan agar mampu bekerja lebih baik dan cepat.

Kinerja merupakan seperangkat hasil kerja untuk meningkatkan kinerjanya dan pencapaian atas apa yang dilakukannya untuk mendorong keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi. Adapun Kinerja menurut (Koopmans, 2012) secara teoritis (Koopmans, 2012) menjelaskan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, kinerja terdiri dari 4 dimensi yaitu :

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*)
2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)
3. Kinerja Adaptif (*Adaptive Performance*)
4. Perilaku Kerja yang Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*)

Oleh sebab itu, penulis mengusulkan untuk menganalisis kinerja karyawan perusahaan ini berdasarkan yang diarahkan oleh (Koopmans, 2012) ini agar dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan dan bisa mendapatkan hasil yang maksimal.

Selain kinerja menurut para ahli dari (Koopmans, 2012), adapun Indikator kinerja karyawan yang dimaksud di dalam judul ini menurut PT Malindo Feedmiil Bandar Lampung adalah :

1. Kehadiran/Absensi

Untuk kehadiran/absensi itu sendiri kinerjanya diukur berdasarkan absensi yaitu ketepatan waktu. Agar karyawan bisa datang dengan tepat waktu dan tidak datang terlambat. Jika kehadiran sering bolos/tidak masuk maka kinerjanya akan menurun.

2. Kualitas Karyawan

Untuk kualitas karyawan yang dimaksud yaitu kualitas kerjanya. Yang dimana kualitas kerja karyawan yang diukur berdasarkan *Key Performance Indicator (KPI)*, tetapi ini tidak semua karyawan hanya bagian-bagian tertentu saja dan setiap tahunnya memang ada *Key Performance Indicator (KPI)* nya untuk pencapaian targetnya dan berpengaruh terhadap kenaikan gaji.

### 3. Pencapaian Target

Pencapaian Target yang dimaksud yaitu untuk mendapatkan kinerja yang baik maka perusahaan membuat target yang harus dijalankan oleh karyawan dan target tersebut menjadi ancaman dalam hal agar dapat memacu karyawan lebih bersemangat dan bisa mencapai target. Contohnya seperti yang sudah dijelaskan di permasalahan pada PT Malindo Feedmiil karyawan dikasih waktu 3 bulan untuk mencapai *performance* yang diinginkan.

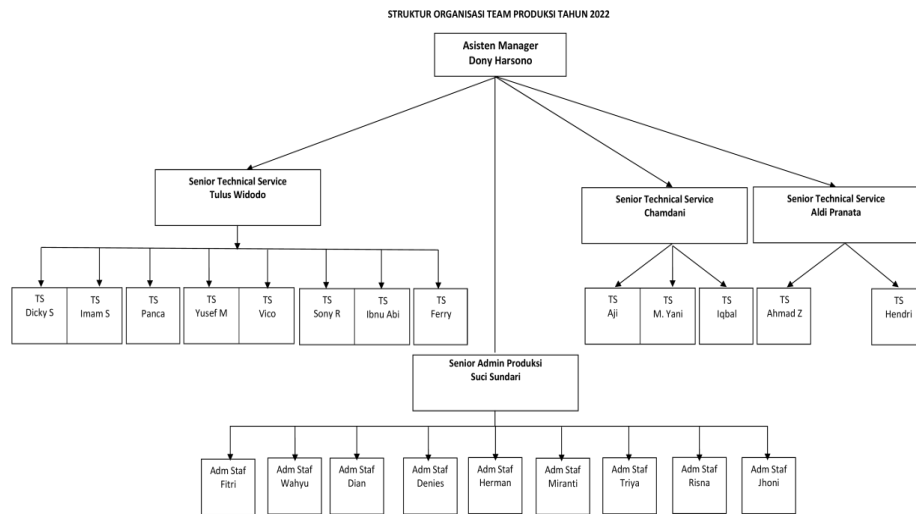
Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah evaluasi yang dilakukan untuk mengukur hasil kinerja individu di dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang merupakan interaksi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan agar lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut.

Untuk mengukur kinerja di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi itu sendiri perlu adanya perangkat organisasi sesuai dengan bidangnya yang telah ditetapkan.

Berikut ini adalah daftar perangkat struktur organisasi team produksi PT Malindo Feedmiil Bandar Lampung tahun 2022 :

#### **Gambar 1.1 Struktur Organisasi Team Produksi Tahun 2022**





Sumber : PT Malindo Feedmiil Bandar Lampung

Berdasarkan latar belakang diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa pemahaman tentang keadilan prosedural sangat penting karena hal ini mempengaruhi beragam sikap dan perilaku yang berbeda. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Analisis Kinerja Karyawan di PT Malindo Feedmiil Bandar Lampung”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu bagaimana Kinerja Karyawan yang ada di PT Malindo Feedmiil Bandar Lampung dilihat dari sisi 4 indikator kinerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Karyawan di PT Malindo Feedmiil Bandar Lampung dilihat dari sisi 4 indikator kinerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian yang akan dilakukan ini, dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan bahan rujukan oleh organisasi atau perusahaan yang menghadapi permasalahan yang sama.

Selain itu, untuk menganalisis apakah kuesioner menurut pendapat (Koopmans,2012) sesuai dengan kebutuhan industri.

#### **2. Secara Praktis**

Manfaat penelitian ini bagi pihak perusahaan adalah menjadi bahan pertimbangan terkait peningkatan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat menentukan strategi terhadap kinerja karyawan agar dapat dikelola dengan baik sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan runtutan serta diagram alir dalam penulisan penelitian. Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah dengan pertanyaan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi mengenai landasan teori yang digunakan sebagai landasan penelitian dasar dalam melakukan analisis. Dengan ini penulis mengembangkan literature serta penelitian terdahulu yang nantinya akan membentuk diagram alir penelitian dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut, pembentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai analisis deskriptif berdasarkan objek penelitian serta analisis data pengujian hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan keterbatasan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk bisa melakukan penelitian selanjutnya.