

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Sehingga memberikan dampak yang besar bagi perusahaan baik dari segi moral dan materi. Setiap perusahaan atau organisasi yang ingin maju, akan melibatkan karyawan untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Kinerja karyawan dapat dinilai melalui penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang merupakan evaluasi sistematis yang dilakukan oleh *human resources* terhadap kinerja karyawan untuk memahami kemampuan karyawan sehingga dapat merencanakan pengembangan karir karyawan selanjutnya. Penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk kenaikan gaji, promosi, bonus atau penurunan jabatan serta pemutusan hubungan kerja. Penilaian Kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan

hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan (Bangun, 2012).

Dalam melaksanakan penilaian kinerja karyawan yang efektif, memiliki relevansi dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sedang dinilai dan dievaluasi. Ini disebut sebagai faktor-faktor kinerja, yang mencakup tugas, tanggung jawab, perilaku, dan atribut. Dalam upaya peningkatan kinerja yang baik dalam organisasi, maka perlu memperhatikan bagaimana etos kerja karyawan. Etos kerja menjadi salah satu dasar yang bisa meningkatkan mutu dan kinerja karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus berperan aktif dalam meningkatkan etos kerja karyawan, etos kerja karyawan yang baik akan memberikan dampak yang baik pula bagi perusahaan. Menurut Sinamo (2011), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk melihat keterkaitan antara etos kerja dan penilaian kinerja. Hasil penelitian Hardiansyah (2017), Novita (2019), dan Aini (2020) menunjukkan bahwa Etos kerja berpengaruh positif terhadap penilaian kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Wahyino (2018) dan Christian (2019) Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap ;penilaian kinerja.

Selain gap penelitian itu, terdapat pula fenomena yang terjadi yang peneliti ketahui dari informasi dari penelitian terdahulu dan website serta yang peneliti amati secara langsung, pada obyek penelitian terkait etos kerja

dan penilaian kinerja, secara umum dan kemudian secara khusus spesifik, sebagaimana terurai sebagai berikut :

Industri sapi potong memiliki peran penting dalam meningkatkan asupan protein masyarakat Indonesia. Kebutuhan daging sapi dari tahun ke tahun terus meningkat seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk serta kesadaran akan kecukupan protein sedangkan sebagian besar budidaya ternak sapi potong masih dilakukan secara tradisional. Lebih dari 90% usaha peternakan sapi potong di Indonesia masih berskala kecil dengan model peternakan rakyat, modal lemah serta masih bersifat usaha sampingan. Padahal jika dilihat dari pangsa konsumsi, usaha ternak sapi potong memiliki potensi yang dapat meningkatkan kehidupan ekonomi peternak dengan meningkatkan produksi untuk menutupi volume impor sapi potong dan produk olahannya yang mencapai 600-700 ekor/tahun. .

Daging merupakan salah satu bahan pangan yang sangat penting dalam mencukupi kebutuhan gizi masyarakat, dan merupakan komoditas ekonomi yang mempunyai nilai sangat strategis. Untuk memenuhi kebutuhan daging di Indonesia terutama berasal dari daging unggas, daging sapi, daging kerbau serta daging kambing dan domba. Konsumsi daging sapi di Indonesia setiap tahun selalu meningkat, sejalan dengan bertambahnya jumlah penduduk, peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat serta semakin tingginya tingkat kesadaran masyarakat akan pentingnya protein hewani.

Program Swasembada daging sapi 2014 sebagaimana yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 59/ Permentan /HK.060/8/2007 merupakan salah satu program utama pemerintah dalam rangka mewujudkan ketahanan pangan asal ternak berbasis sumberdaya domestik. Target yang ingin dicapai adalah pemenuhan 90% dari kebutuhan daging sapi nasional. Pengembangan perusahaan penggemukan sapi potong dapat dijadikan alternatif dalam rangka pemenuhan kebutuhan gizi masyarakat. Secara nasional, pertumbuhan produksi daging sapi tahun 2005-2008 mengalami penurunan rata-rata sebesar 0,08 persen per tahun, sedangkan pertumbuhan konsumsi daging sapi rata-rata 5,47 persen per tahun. Hal ini menyebabkan impor daging dan sapi bakalan tiap tahun selalu meningkat, yaitu tahun 2003-2007 rata-rata 41,36 persen per tahun dan 20,3 persen per tahun (Direktorat Jenderal Peternakan, 2009).

Di Indonesia, Provinsi Lampung termasuk posisi ketujuh yaitu provinsi dengan populasi sapi terbanyak. Karena Provinsi Lampung merupakan daerah yang sangat strategis dalam usaha peternakan sapi khususnya penggemukan. Hal tersebut karena ketersediaan pakan yang cukup dan dekat dengan pasar, yaitu Jabodetabek dan wilayah Sumatera lainnya. Sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 41 Tahun 2014 pasal 36B ayat 5 mengatur masa penggemukan minimal empat bulan. Selain faktor fasilitas sarana prasarana, Peternakan Lampung juga didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja yang kompeten. Para penduduk Lampung yang kebanyakan adalah pendatang dari Pulau Jawa

dan Pulau Bali yang digalakan dalam program transmigrasi pada tahun 1970-an, mereka sudah terbiasa menggembalakan sapi dan bisa merawat sapi dengan baik dan benar.

Lokasi Provinsi Lampung juga terbilang sangat strategis karena dekat dengan pasar-pasar daging sapi yang terletak di wilayah Jabodetabek dan kota-kota besar di Pulau Sumatera. Maka tak heran jika di Lampung terdapat banyak industri peternakan berskala besar. Terdapat 5 *Feedloter* penggemukan sapi impor terbesar yang ada di Provinsi Lampung yaitu : PT. Karunia Alam Sentosa Abadi, PT. Indo Prima Beef, PT. *Great Giant Livestock* (GGL), PT. Santori dan PT. Juang Jaya Abdi Alam. Dan salah satunya PT. Santosa Agrindo, termasuk urutan ke-empat di Lampung yang merupakan perusahaan sapi potong terintegrasi terbesar di Indonesia dan mengikuti aturan kesejahteraan hewan.

Semenjak pandemi Covid-19 (*Corona Virus Diseases 2019*) merebak diseantero negeri banyak usaha yang mengalami kesulitan. Virus ini tidak pandang bulu siapa korbannya; semua lini usaha berdampak tidak terkecuali sub sektor peternakan di Indonesia. Pada tanggal 11 Maret 2020 Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah mengumumkan status pandemi global. Pandemi ini telah menyebabkan gangguan sosial ekonomi global yang parah, termasuk Indonesia. Penyebaran virus Corona ini semakin hari semakin meningkat. Untuk menekan dan menghambat penyebaran virus ini pemerintah telah mengambil beberapa kebijakan memutus rantai penyebaran virus Corona melalui beberapa kebijakan dan peraturan,

diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020, tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Tanggal 31 Maret 2020.

Selama pandemi, sub sektor perternakan juga mengalami dampaknya. Erwin Djohan, *Financial Controller* Japfa Comfeed Indonesia (JAPFA) mengatakan, JAPFA sedikit kewalahan melewati tahun penuh tantangan dengan model bisnis dan strategi yang dibangun untuk menghadapi tantangan pandemi Covid-19. JAPFA tetap jadi pelaku industri yang dapat memasok makanan dan kebutuhan masyarakat banyak di tengah pandemi ini. Meski demikian, naiknya harga bahan baku global dan logistik untuk pakan ternak menjadi tantangan untuk JAPFA akibat pandemi Covid-19. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk adalah salah satu perusahaan *agri-food* terbesar dan terkemuka di Indonesia yang memiliki unit bisnis utama yaitu pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas serta pembudidayaan pertanian. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk memiliki *aquaculture* untuk budidaya pemeliharaan dan produksi ikan serta *Beef Cattle* yaitu sapi yang dipelihara untuk diambil dagingnya (usaha penggemukan sapi).

Usaha *beef cattle* dipegang oleh PT. Santosa Agrindo yang beralamat di Lampung Tengah tepatnya di Desa Jaya Sakti, Anak Tuha, Lampung Tengah, Lampung. PT. Santosa Agrindo berdiri pada tahun 1993 sebagai salah satu produsen daging olahan. Pada tahun 1995 perusahaan berubah menjadi perusahaan penggemukan sapi potong. Saat ini, Santori telah memiliki 3 buah *feedlot* modern yaitu dua *feedlot* di Lampung dan satu

feedlot di Jawa Timur. PT Santosa Agrindo atau dikenal dengan nama SANTORI yang berinduk pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. berada di Jakarta, Jalan M.T Haryono Gedung Milenia Lantai 5 Pancoran Jakarta Selatan Indonesia. Sedangkan lokasi *feedlot* PT. Santosa Agrindo terletak di Desa Jaya Sakti, Kecamatan Anak Tuha, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung. Berjarak 62,35 km dari kota Bandar Lampung. Luas lahan mencapai 72 hektar dengan kepemilikan lahan hak milik PT.Santosa Agrindo.

Dari hulu ke hilir PT. Santosa Agrindo memproduksi dan mendistribusikan sapi potong dan juga daging sapi premium. Kualitas dan kesejahteraan hewan adalah hal utama bagi kami. *Feedlot* dan *Breedlot* dikelola dengan sistem manajemen dan bio sekuritas kelas dunia. Seluruh sapi diberikan ruang yang cukup, air yang bersih, dan pakan segar dari peternakan kami bebas steroid. Dengan menggunakan sistem ketertelusuran, dengan memonitor siklus proses penggemukan sapi mulai dari kedatangan sampai menjadi daging pada fasilitas rumah potong PT. Santosa Agrindo yang sudah bersertifikasi ISO.

Dengan upaya yang telah dilakukan staf manajemen PT Santosa Agrindo dalam melaksanakan aktivitasnya tersebut diatas, maka telah disusun sebuah penilaian kinerja. Penilaian dilakukan oleh atasan (kepala departemen) menggunakan metode *Grafik Rating Scale* (skala grafik) dengan Indikator pokok sebanyak 5 (lima) indikator dan didalamnya ada beberapa dimensi (aspek), sebagai berikut :

| Indikator | Dimensi |
|--------------|---|
| Produk Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Keseriusan Kerja 3. Menyelesaikan Pekerjaan dari Supervisor 4. Ketepatan Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan |
| Keandalan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Datang tepat waktu 2. Menepati Deadline 3. Inisiatif Dalam Bekerja 4. Etos Kerja 5. Memperhatikan Waktu |
| Kerjasama | <ol style="list-style-type: none"> 1. Antusias menerima tugas baru 2. Keterbukaan pada saran dan ide baru 3. Kerjasama dengan karyawan lainnya 4. Sikap positif dalam kerjasama tim |
| Kemampuan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu beradaptasi dengan perubahan 2. Antusias terhadap tantangan dan ide baru 3. Mampu mengatur ulang pekerjaan sesuai dengan perubahan 4. Berfikir jauh ke depan untuk menghadapi perubahan setiap karyawan |
| Komunikasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi dengan karyawan dan supervisor 2. Menyampaikan permasalahan kepada Supervisor jika diperlukan 3. Membantu orang lain ketika dibutuhkan 4. Menginformasikan keluhan/kekhawatiran kepada supervisor |

Sumber : PT Sentosa Agrindo, 2022

Berdasarkan kriteria penilaian tersebut diatas, maka dapat dilihat kinerja karyawan, melalui produktivitas kerja karyawan PT Sentosa Agrindo. Berikut adalah tabel yang menunjukkan perbandingan antara jumlah karyawan yang melakukan aktivitas produksi dengan kapasitas produksi yang dihasilkan, yang menunjukkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan

PT Santosa Agrindo tahun 2019 – tahun 2022

| Tahun | Jumlah karyawan | Kapasitas produksi |
|-------|-----------------|--------------------|
| 2019 | 57 | 2000 ton |
| 2020 | 60 | 2500 ton |
| 2021 | 63 | 2700 ton |
| 2022 | 67 | 2900 ton |

Sumber : PT Santosa Agrindo (2022)

Tabel 1.1 diatas terlihat bahwa pertambahan jumlah karyawan seiring dengan pertambahan kapasitas produksi, namun sesungguhnya pertambahan itu tidaklah meningkat, melainkan menurun. Sebagai contoh kapasitas produksi pada tahun 2019 sejumlah 2000 ton pada jumlah karyawan 57 orang, ketika pada tahun 2020 meningkat sebanyak 500 ton menjadi 2500 ton. Pada tahun 2021 Kapasitas produksi 2700 ton dengan jumlah karyawan 63 orang. Pertambahan kapasitas produksi hanyalah 200 ton dari tahun sebelumnya (2022). Dengan demikian terjadi peningkatan hasil kapasitas produksi namun peningkatan hasil produksinya semakin berkurang.

Hasil penilaian kinerja juga menunjukkan bahwa terdapat peningkatan dalam kinerja karyawan PT Sentosa Agrindo pada indikator produk kerja, kerjasama, kemampuan dan komunikasi, sedangkan pada indikator keandalan mengalami penurunan kinerja. Ada beberapa dimensi dalam indikator keandalan yang mengalami penurunan, salah satunya adalah etos kerja. Terkait hal ini, dilakukan wawancara pendahuluan dan diketahui permasalahan bahwa karyawan tidak melaksanakan yaitu tugas dan tanggungjawab nya sebagai wujud dari kesadaran dan disiplin kerja karyawan; dalam pemberian pakan ternak. Karyawan dalam memberikan pakan ternak kurang takaran serta tidak tertib waktu dalam pemberian pakan setiap harinya. Pemberian pakan ternak dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali sehari dengan takaran 1,5 kg makan formula dan *hay* (rumput kering) sekitar 10kg hingga 20 kg.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) dilakukan oleh HR & GA Dept. Head (Emsairi) dan diketahui oleh *Head of Feedlot & comercial* (Guntur Pribadi), bahwa penilaian kinerja tersebut melalui beberapa tahapan, yaitu Pertama : penetapan standar kinerja karyawan dalam penentuan prestasi, keterampilan atau output apa yang akan dievaluasi. Standar standar kinerja ini dituangkan dalam *job analysis* dan *job description*. Kedua : mengkomunikasikan kepada karyawan agar karyawan mengetahui apa yang diharapkan perusahaan. Ketiga : pengukuran kinerja berdasarkan informasi yang tersedia. Keempat : membandingkan kinerja nyata dengan standar yang ada. Kelima : Melakukan diskusi terhadap hasil

penilaian pada sebagian karyawan dan Keenam : tindakan korektif atau perbaikan bila diperlukan .

Dengan demikian pembahasan dan penelitian tentang aktivitas khususnya di industri peternakan akan menarik untuk diteliti. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan Judul Analisis Etos Kerja Dan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT.Santosa Agrindo Di Anak Tuha Lampung Tengah.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana analisis etos kerja dan penilaian kinerja karyawan pada PT.Santosa Agrindo di Anak Tuha Lampung Tengah ?
2. Faktor-faktor apa saja yang berpengaruh pada etos kerja dan penilaian kinerja karyawan PT.Santosa Agrindo di Anak Tuha Lampung Tengah?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja dan penilaian kinerja karyawan pada PT.Santosa Agrindo di Anak Tuha Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang berpengaruh pada etos kerja dan penilaian kinerja karyawan PT. Santosa Agrindo di Anak Tuha Lampung Tengah.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian yang peneliti lakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Dari Segi Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan berfikir peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.
2. Dari Segi Manfaat Teoritis

Bagi PT.Santosa Agrindo Anak Tuha Lampung Tengah, diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan etos kerja terhadap penilaian kinerja karyawan.

1.5. Ruang Lingkup

Banyak faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan, namun ruang lingkup dalam penelitian ini hanya memfokuskan etos kerja terhadap penilaian kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. Santosa Agrindo Anak Tuha Lampung Tengah.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi 5 (lima) bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori, landasan empiris dan pengembangan hipotesis penelitian dan kerangka pikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan responden penelitian dan hasil data penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil penelitian