

BAB I

PENDAHULUAN

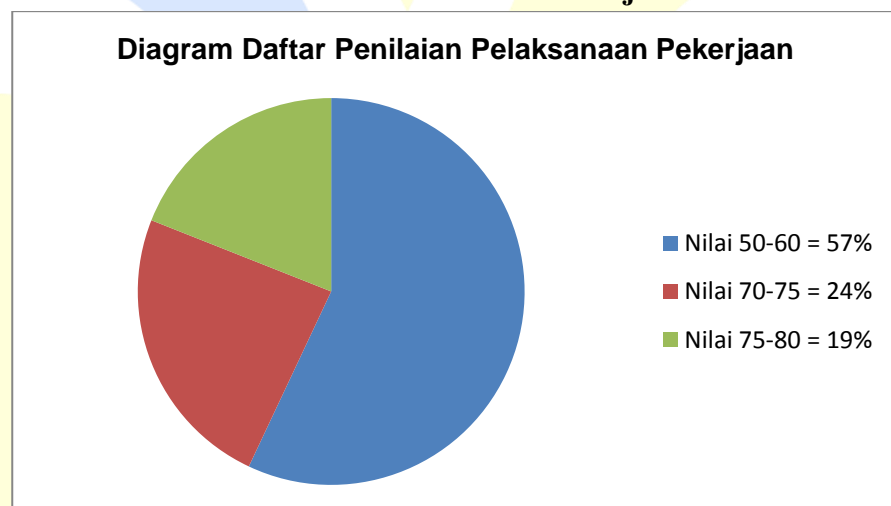
1.1 Latar Belakang

Pengelolaan pada setiap bidang industri ayam broiler memerlukan kerja sama yang terintegrasi baik dalam lingkup internal perusahaan antara atasan dengan bawahan maupun lingkup eksternal perusahaan dengan *suplier* dan konsumen. Adanya kerjasama/kontrak dari berbagai pihak dapat menciptakan pengelolaan sebuah perusahaan yang efisien dan efektif dalam memperoleh keuntungan yang maksimal. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan khususnya karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan sistem kerja yang efektif dalam waktu mengelola ternak dan efisiensi biaya yang harus dikeluarkan untuk pengelolaan sebuah peternakan. Luckman (2021) menyatakan bahwa dalam pengelolaan perusahaan peternakan harus memperhatikan kinerja karyawan yang merupakan syarat tercapainya sebuah produk ayam broiler yang mampu bersaing dan diminati pasar.

PT. Surya Bintang Sejati Cabang Kudus merupakan salah satu perusahaan yang berkembang pada bidang peternakan ayam broiler yang berdiri sejak tahun 2014. PT. Surya Bintang Sejati Cabang Kudus menerapkan pola kemitraan dengan peternak kecil dan menengah yang secara tidak langsung merupakan karyawan perusahaan yang diberi wewenang untuk mengurus lahan/kandang. PT. Surya Bintang Sejati Cabang Kudus memiliki karyawan yang melakukan ternak ayam broiler di Kabupaten Kudus yang berjumlah 159 karyawan. Karyawan

perusahaan diberikan wewenang untuk mengelola ayam broiler dari mulai bibit sampai masa panen. Perusahaan dalam hal ini menyediakan beberapa bibit ayam broiler dan pakan ayam broiler selama pertumbuhan sampai masa panen dan untuk pengelolaan keseharian, penyediaan kandang dan karyawan dari pihak mitra yang telah memenuhi kontrak kerja pada kurun waktu tertentu. Dalam eksistensinya selama ini, PT. Surya Bintang Sejati khususnya pada tahun 2021 mengalami penurunan kinerja karyawan yang dapat diidentifikasi perolehan hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan yang dapat dijelaskan pada gambar 1.1.

Gambar 1.1
Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan



Sumber: Manager dan General Advisor PT Surya Bintang Sejati tahun 2022.

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Surya Bintang Sejati kurang optimal jika dilihat dari daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan dengan perolehan nilai 50-60. Hasil capaian penilaian pekerjaan yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan dalam pengelolaan ayam broiler selama tahun 2021. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi diakibatkan dari beberapa karyawan yang menjadi mitra mengalami

gagal panen. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu mengambil kebijakan dalam menentukan capaian kinerja karyawan khususnya penekanan pada capaian target panen ayam broiler.

Karyawan pada sebuah perusahaan merupakan sebuah aset yang paling dominan dan merupakan aset tak berwujud yang berupa kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan kemandirian dalam mengelola kompleksitas suatu perusahaan (Hendry, 2022). Karyawan yang memiliki potensi untuk berkembang dapat berpengaruh pada upaya dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Karyawan dalam sebuah perusahaan tidak dapat digambarkan secara terpisah, karena karyawan merupakan kumpulan beberapa orang yang mampu bekerjasama dan bersinergi untuk mewujudkan kepentingan bersama. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan peternakan ayam broiler adalah tingkat kesejahteraan karyawan dan jenjang karir seorang karyawan sehingga seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja.

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan capaian pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dilaksanakan atas suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan secara langsung sangat berdampak pada keberlangsungan dan perkembangan sebuah perusahaan, tercapai tidaknya target sebuah perusahaan akan ditentukan komitmen yang dimiliki karyawan. Komitmen organisasi merupakan sikap loyal dan kepedulian seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kebijakan-kebijakan yang telah ditentukan dan disetujui bersama dengan perusahaan. Masalah yang sering terjadi dalam sebuah perusahaan khususnya PT. Surya

Bintang Sejati Cabang Kudus adalah rendahnya capaian kinerja karyawan yang diakibatkan dari karyawan yang sering absen dalam pelaksanaan pekerjaan, jenjang karir yang cenderung tidak menentu dan kompensasi yang tergolong rendah.

Komitmen karyawan dalam bekerja akan terbentuk jika pengembangan karir yang dilakukan perusahaan dapat berjalan dengan tepat dan pemberian kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan hasil kerjanya. Adanya pengembangan karir dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan sikap loyal karyawan terhadap capaian dan perkembangan perusahaan, serta kesesuaian kompensasi yang diberikan atas capaian kerjanya dapat memberikan stimulan kepada karyawan untuk berkomitmen dalam memajukan perusahaan.

Permasalahan komitmen kerja seorang karyawan dapat diketahui dari tingkat absensi karyawan, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan selalu mementingkan kepentingan perusahaan dengan selalu hadir dalam berbagai keadaan. Adanya kesesuaian kompensasi yang diberikan dan kejelasan jenjang karir yang telah ditetapkan dapat membangun tingginya komitmen organisasi. Akan tetapi jika perusahaan tidak mampu mempertimbangkan kesesuaian kompensasi dan tidak memberikan kejelasan akan jenjang karir karyawan, maka karyawan secara tidak langsung secara perlahan akan menurunkan komitmen karyawan kepada perusahaan yang dapat ditandai dengan tingginya tingkat absensi karyawan. Terkait komitmen organisasi karyawan PT Surya Bintang Sejati dijelaskan dengan data kehadiran pada tahun 2022:

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Absen	Prosentase
Januari	159	117	42	73,5%
Februari	159	108	51	67,9%
Maret	159	121	38	76,1%
April	159	110	49	69,1%
Mei	159	116	43	72,9%
Juni	159	126	33	79,2%

Sumber: Manager dan General Advisor PT Surya Bintang Sejati tahun 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa masih terdapat karyawan PT Surya Bintang Sejati yang sering tidak hadir dalam melaksanakan tugasnya yang menandakan bahwa rendahnya. Mangkunegara (2016:42) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang melekat pada setiap karyawan dapat diidentifikasi dengan kesediaan karyawan untuk hadir dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Tingginya tingkat absensi karyawan pada PT. Surya Bintang Sejati Cabang Kudus menandakan bahwa rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Sedarmayanti (2016:239) kompensasi merupakan sesuatu kewajiban yang diberikan setelah karyawan melakukan suatu pekerjaannya, ketika karyawan melakukan suatu pekerjaan sesuai target perusahaan tentu saja perusahaan akan memberikan *reward* atas jeri payah yang diberikan perusahaan kepada perusahaan selama bekerja. Kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda perusahaan. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berkinerja tinggi. Banyaknya karyawan yang berkinerja tinggi akan mengurangi

pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu. Selain itu, kompensasi juga dapat mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi sebuah perusahaan. Berikut data kompensasi yang diberikan PT Surya Bintang Sejati kepada karyawan:

Tabel 1.2
Data Kompensasi Karyawan Tahun 2022

Bulan	Chicken In	Chicken Process	Chicken Out	Kompensasi
Januari	-	16.742	627	Rp 5.578.000
Februari	2.000	16.115	611	Rp 5.432.000
Maret	-	17.504	534	Rp 4.802.000
April	-	16.970	687	Rp 6.379.000
Mei	2.400	19.370	893	Rp 7.751.000
Juni	-	18.477	642	Rp 5.805.000

Sumber: Manager dan General Advisor PT Surya Bintang Sejati tahun 2022.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa PT Surya Bintang Sejati memberikan kompensasi pada karyawan yang mampu memaksimalkan hasil panen ayam yang dikelola karyawan pada kandang tertentu dan pemberian kompensasi masih tergolong rendah karena jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan sebesar tersebut akan dibagi untuk beberapa karyawan.

Mangkunegara (2016:78) pengembangan karir merupakan suatu rencana masa depan karyawan di dalam perusahaan dengan tujuan sebagai pengembangan diri. Karir adalah suatu yang menjadi hak seseorang untuk mendapatkan pencapaian yang maksimal sesuai dengan kewajiban untuk hidup yang lebih baik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan yang mampu mempertahankan kinerjanya dan mampu meningkatkan hasil kerja. Jenjang karir seorang karyawan merupakan sebuah faktor yang harus diprioritaskan sebuah perusahaan dengan memberikan karir yang memuaskan dan

dapat dijadikan kebanggaan seorang karyawan saat menjadi bagian dari sebuah perusahaan. Adanya kebanggaan karyawan atas jenjang karir yang diberikan perusahaan dapat menjadi kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut data pengembangan karir yang diberikan PT Surya Bintang Sejati kepada karyawan:

Tabel 1.3
Data Pengembangan Karir Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	ABK	Mandor Kandang	Staf Kantor	Kepala Bagian
Januari	159	83	53	17	4
Februari	159	83	53	17	4
Maret	159	81	55	17	4
April	159	81	55	17	4
Mei	159	81	55	17	4
Juni	159	81	55	17	4
Gaji		Rp 1.800.000	Rp 2.700.000	Rp 2.700.000	Rp 3.300.000

Sumber: Manager dan General Advisor PT Surya Bintang Sejati tahun 2022.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa selama bulan Januari sampai dengan bulan Juni tahun 2022 PT Surya Bintang Sejati memberikan pengembangan karir dengan mengangkat Anak Buah Kandang (ABK) menjadi mandor kandang sebanyak 2 orang pada bulan Maret. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir yang diberikan PT Surya Bintang Sejati cenderung masih rendah.

Hasil penelitian Arifuddin (2021) dan Saputri (2021) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Luckman (2021) menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2021), Arifudin (2021) Setyowati (2022) dan Maylianda (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hendry (2022) dan Prayekti (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Silaban (2021), Oktariani (2020) dan Silaban (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Purnawati (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Hendry (2022), Azwina (2021), Silaban (2021) dan Prayakti (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Adam (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Purnawati (2021), Arifuddin (2021), Silaban (2021), Amir (2019) dan Rivai (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Adam (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan dan beberapa perbedaan penelitian sebelumnya, maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pemberian Kompensasi dan**

Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Studi pada Karyawan PT Surya Bintang Sejati Cabang Kudus”.

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan, maka penelitian ini memiliki batasan yaitu, variabel eksogen yang terdiri dari pemberian kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan variabel endogen yang terdiri dari komitmen organisasi (Y_1), kinerja karyawan (Y_2). Adapun obyek penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Surya Bintang Sejati Cabang Kudus.

1.3 Rumusan Masalah

Berkaitan dengan pokok permasalahan yang terjadi pada PT. Bintang Surya Sejati Cabang Kudus, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan gambar 1.1 penilaian pelaksanaan pekerjaan menunjukkan bahwa rendahnya capaian kinerja karyawan dengan standar nilai capaian 50-60.
- b. Berdasarkan tabel 1.1 tingkat absensi karyawan menandakan rendahnya komitmen organisasi yang ditandai dengan tingkat absensi yang tinggi.
- c. Berdasarkan tabel 1.2 pemberian kompensasi hanya diberikan pada karyawan yang mampu memaksimalkan hasil panen ayam dan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan dibagi untuk beberapa karyawan.
- d. Berdasarkan tabel 1.3 pengembangan karir dengan mengangkat Anak Buah Kandang (ABK) menjadi mandor kandang sebanyak 2 orang pada

bulan Maret, sehingga mengindikasikan bahwa pengembangan karir yang cenderung masih rendah.

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang terjadi, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Surya Bintang Sejati Cabang Kudus?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Surya Bintang Sejati Cabang Kudus?
3. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Bintang Sejati Cabang Kudus?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Surya Bintang Sejati Cabang Kudus?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Bintang Sejati Cabang Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan permasalahan, maka dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT Surya Bintang Sejati Cabang Kudus.
2. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan PT Surya Bintang Sejati Cabang Kudus.
3. Menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Surya Bintang Sejati Cabang Kudus.

4. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Surya Bintang Sejati Cabang Kudus.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Surya Bintang Sejati Cabang Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian dapat dijadikan bahan dan acuan dalam teori pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan perternakan ayam broiler berkenaan dengan besaran pemberian kompensasi dan kejelasan pengembangan karir yang harus diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan komitmen karyawan, sehingga karyawan mampu meningkatkan hasil capaian kerjanya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran kepada pemimpin perusahaan dalam menentukan kebijakan perusahaan dan pengambilan keputusan dalam memberdayakan karyawan dan perhatian bagi perusahaan dalam menjamin kesejahteraan karyawan dan evaluasi kinerja karyawan agar memiliki komitmen untuk mempertahankan dan mengembangkan eksistensi perusahaan.