

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara bergerak di bidang ayam pembibit. Usaha peternakan harus memilih bibit ayam asli yang sehat dan tidak cacat. Untuk dapat menghasilkan hasil yang maksimal secara berkelanjutan dalam pelaksanaan ayam pembibit diperlukan pelayanan kesehatan hewan, serta diperlukan sumber daya manusia pada ayam pembibit di peternakan tersebut.

Salah satu keberhasilan dalam usaha peternakan ayam pembibit dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah kekayaan utama dalam organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting di perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengawasi, dan mengurus dengan menggunakan sumber daya manusia (ketenagakerjaan) sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja memiliki peranan penting dalam organisasi yang memiliki fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan tenaga kerja, rekrutmen tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengorganisasian, pengawasan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, kesejahteraan, pemberhentian dan pensiun.

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tujuan dalam penelitian di PT. Chaeron Pokphand Jaya

Farm Hatchery Jepara adalah menambah wawasan, menambah pengalaman, serta ketrampilan dalam bekerja teknis pada ayam pembibit dan mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia (ketenagakerjaan).

Manfaat dalam penelitian di PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara adalah dapat menambah pengalaman dalam bekerja teknis pada ayam pembibit dan dapat mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengorganisasian, pengawasan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, kesejahteraan, pemberhentian dan pensiun.

Dengan mengadakan penilaian kinerja diharapkan pimpinan PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara dapat memantau kinerja dari para karyawan baik secara individu maupun sebagai suatu kesatuan kelompok kerja.

Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta obyektif sehingga penilaian yang dilakukan memperoleh hasil yang akurat dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dinilai.

Untuk penilaian kinerja yang efektif maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan data hasil penetasan telur dalam 6 bulan di PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara sering terjadinya kegagalan dalam penetasan telur dan berikut adalah data data penetasan telur PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara.

Table 1 Hasil Penetasan Telur**Hasil Penetasan Telur PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara pada bulan Juli – Desember 2020**

Bulan	Jumlah Telur	Jumlah Cacat/Gagal	Hasil	Presentase Gagal	Presentase Hasil
Januari	165.000	2.000	163.000	18,5%	81,5%
Februari	150.000	1.880	148.120	21,3%	78,7%
Maret	115.000	1.520	113.480	25,4,%	74,6%
April	165.000	2.050	162.950	20%	80%
Mei	145.000	1.720	143.280	16,3%	83,3%
Juni	170.000	2.375	167.625	28,5%	71,5%

Sumber: Koordinator Lapangan PT.Charoen Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan riset di PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara dan peneliti melakukan wawancara dengan bapak Dzafilin selaku kordinator lapangan mengenai permasalahan dalam perusahaan tersebut adalah jumlah kegagalan dalam penetasan telur yang lebih dari atau diatas 20% adalah yang sering terjadi dan berpotensi tidak stabilnya penetasan telur yang terlalu banyak kegagalan dan dapat menghambat kinerja perusahaan tersebut karena banyaknya tingkat kegagalan yang terjadi.

Dan dari tabel 1 penetasan telur terlihat bahwa perbandingan hasil produksi penetasn telur dan jumlah kegagalan produski dari bulan Januari sampai Juni mengalami fluktuatif (naik turun). Penurunan hasil produksi penetasan telur terjadi pada bulan Februari, Maret dan juni dapat dilihat dari segi kuantitasnya yang dapat diartikan hasil pekerjaannya tidak mampu mencapai target yang diberikan perusahaan yaitu jumlah kegagalan penetasan telur harus di bawah 20% yang telah ditentukan oleh perusahaan, serta dapat dibilang tidak sesuai dengan perencanaan awal dari perusahaan yang telah di berikan.

Hasil pengamatan dan wawancara disesuaikan dengan hasil penelitian

terdahulu. Hasil penelitian Desti dan Edy (2017) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan semakin baik pula kinerja karyawan.

Sehingga, pelatihan perlu ditingkatkan agar meningkatkan kinerja karyawan, karena pelatihan dapat menambah kemampuan karyawan sehingga dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan lebih baik. Efikasi diri juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik efikasi diri karyawan semakin baik pula kinerja karyawan. Efikasi diri yang tinggi dapat membuat seseorang yakin bahwa dirinya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan mampu bertahan di bawah tekanan sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Keterikatan karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik keterikatan karyawan semakin baik pula kinerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai keterikatan yang baik, karyawan tersebut akan mengetahui tujuan perusahaan dan bagaimana kontribusinya sehingga karyawan itu dapat mengerjakan tugas dengan baik dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Hasil Penelitian Regina (2013) juga menyatakan pengembangan karir dan *self-efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan *Self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan.

Sementara hasil Penelitian Rizky (2016) menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan dari karyawan yang menjadi sampel penelitian. Dapat diartikan bahwa adanya pembuatan perencanaan karir pada karyawan akan berakibat pada peningkatan kinerja dari karyawan secara nyata.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian Penulis dalam hal ini membatasi masalah pada:

1. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Kabupaten Hatchery Jepara .
2. Masalah yang diteliti adalah sekitar pembahasan pengaruh pelatihan, efikasi diri dan pengembangan karir terhadap pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara.
3. Periode penelitian ini selama 6 Bulan.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

- a. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara?
- b. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara?
- c. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara?

- d. Bagaimana pengaruh pelatihan, efikasi diri dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah:

- a. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara.
- b. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara.
- c. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara.
- d. Menganalisis pengaruh pelatihan, efikasi diri dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara.

1.5. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi:

a. Manfaat Akademis

Menambah wawasan, pengetahuan dan mendukung penelitian selanjutnya yang berkaitan penerapan gaya pelatihan, efikasi diri dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan dan paradigma baru bagi kalangan akademisi, praktisi maupun masyarakat dalam pertimbangan pengambilan keputusan khususnya

mengenai kinerja PT.Chaeron Pokphand Jaya Farm Kabupaten Hatchery Jepara.

c. Manfaat bagi perusahaan

Menjadi acuan dan bahan evaluasi bagi PT. Chaeron Pokphand Jaya Farm Hatchery Jepara dalam pengelolaan sumber daya insani, pembinaan komunikasi serta perilaku organisasi di perusahaan. Dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, serta dalam mencari alternatif pemecahan terhadap berbagai permasalahan maupun kendala-kendala yang dihadapi selama ini di lingkungan institusi.

d. Manfaat bagi Peneliti

Untuk memenuhi syarat akademik dalam memperoleh nilai akhir. Penulis mengharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah dasar untuk pengembangan diri. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

