

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat vital bagi kemajuan suatu organisasi ataupun perusahaan. Manusia merupakan dasar penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif kepada semua karyawannya demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggih.

Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Wibowo (2010:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang karyawan

sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang punya kinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Dengan kata lain salah satu faktor untuk menunjang kemajuan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Perusahaan akan tetap eksis dan maju jika mampu menghadapi tantangan-tantangan internal dan eksternal. Selain itu, membuktikan bahwa perusahaan tersebut mempunyai kinerja yang baik.

Namun terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan dalam Peternakan ayam telur Kentfarm Salatiga khususnya di Desa Jayan, diantaranya adalah pergantian kepemimpinan baru, manajemen yang kurang baik dilapangan, menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih baik daripada sebelumnya, kurangnya dalam mentaati peraturan yang ada, kurang adanya orang yang dapat menjadi contoh acuan dalam pencapaian prestasi, kurangnya motivasi dalam bekerja, masalah internal pribadi, dan lainnya. Dalam kurun 1 tahun terakhir di Peternakan Kentfarm khususnya di Desa Jayan mengalami penurunan kinerja karyawannya dengan indikator kurang optimalnya hasil produktivitas telur yang dihasilkan sehingga terjadi berbagai masalah dalam hal manajemennya. Berikut adalah data penurunan produktivitas pada periode 1 bulan terakhir bulan Desember 2017 :

Tabel 1. 1 Penurunan Produktivitas Telur

Bulan	Umur Ayam	Kandang	Produktivitas %	Standar %
Des-17	25 Minggu	Jayan Farm	71,77	93-95%
			70,39	
			71,81	
			71,95	
			71,63	
			73,29	
	26 Minggu		74,35	94-96%
			74,55	
			72,64	
			74,55	
			72,71	
			73,79	
	27 Minggu		75,67	95-96%
			75,78	
			73,89	
			75,27	
			75,27	
			75,36	
	28 Minggu		77,34	95-96%
			78,72	
			78,95	
			79,48	
			77,50	
			77,67	
	29 Minggu		78,10	95-96%
			78,72	
			79,14	
			79,44	
			77,50	
			78,56	
	30 Minggu		79,58	94-96%
			80,98	
			81,28	
			81,92	
			82,54	
			82,61	
	31 Minggu		81,76	94-96%
			82,29	

Bulan	Umur Ayam	Kandang	Produktivitas %	Standar %
			82,12	
			80,31	
			78,48	
			78,54	

Sumber : Laporan Produksi Jayan Farm Desember 2017

Dari data diatas menunjukkan bahwa pada kurun waktu 1 bulan terakhir pada bulan Desember 2017 Jayan Farm mengalami penurunan produksi telur (%) yang cukup signifikan. Hal itu dapat dilihat dari jumlah total produksinya jauh dari standar *Hy-line Guide*. Maksud dari produktivitas (%) adalah jumlah total telur yang dihasilkan dan hitung dengan prosentase. Kurang optimalnya kinerja karyawan adalah salah satu faktor terjadinya penurunan produksi.

Menurut Spencer (dalam Moeheriono, 2012:10), hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka jika ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Secara etimologi istilah kompetensi berasal dari kata bahasa Inggris "*competency*" yang artinya kecakapan atau kemampuan. Menurut Suparno (2012:27) kompetensi adalah kecapakan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan. Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengertian kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandanginya. Dengan demikian, tekanannya pada kewenangan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas pada suatu jabatan atau pekerjaan seseorang di dalam organisasi atau suatu instansi pemerintah maupun swasta.

Menurut Brown dan Dennis (dalam Nugroho 2011) menyatakan bahwa budaya kerja mempengaruhi organisasi dalam berbagai cara, artinya dengan peningkatan terhadap budaya kerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri *“being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration”* artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

Menurut Lasa Hs (2008:78) untuk mengembangkan sumber daya manusia, selain dengan pendidikan dan pelatihan dapat juga dilakukan dengan rotasi kerja. Rotasi kerja dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan, memberikan kejenuhan, memberikan kesegaran kerja, serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada pegawai. Dengan demikian apabila ada pegawai yang cuti atau tidak masuk kerja, tugas dan pekerjaan

pegawai yang bersangkutan dapat dilaksanakan oleh pegawai lain. Rotasi pekerjaan merupakan salah satu program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Suatu pekerjaan yang bersifat rutin dan hanya mengerjakan satu hal yang sama dalam waktu yang lama tentunya dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dimana semangat kerja dan kegairahan kerja akan menurun. Namun yang terjadi dilapangan ditemukan banyak keluhan karyawan mengenai rotasi kerja, antara lain mengenai rentang waktu rotasi kerja, rotasi yang kurang menyeluruh, tuntutan keberagaman keterampilan serta kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Tuntutan yang diberikan oleh perusahaan terkadang membuat para karyawan mengalami tekanan yang luar biasa yang bisa menjadi salah satu faktor yang berimbas pada kinerja yang dilakukannya. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut maka gangguan kejiwaan menghambat kehidupan mereka. Salah satu bentuk gangguan kejiwaan yang banyak yang banyak dialami masyarakat adalah stres. Stress merupakan istilah umum yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya. Menurut Handoko (2008:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Konsep stres mengandung dua makna yaitu positif dan negatif. Stres dan tekanan kerja dapat mengalami pasang surut dan berubah – ubah. Dengan

kata lain, hari ini individu mengalami stress, esok harinya bisa kembali normal. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis berminat melakukan penelitian pada peternakan Kent Farm di Kota Salatiga dan mengambil judul ***“PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA KERJA, ROTASI KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”*** (Studi kasus pada Peternakan Kentfarm Salatiga)”).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang telah dibahas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Peternakan Kentfarm Salatiga?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Peternakan Kentfarm Salatiga?
3. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Peternakan Kentfarm Salatiga?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Peternakan Kentfarm Salatiga?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu dilakukan pembatasan masalah dengan tujuan agar tidak meluas maka penulis membatasi pembahasan ini. Maka pembahasan yang akan dibatasi adalah :

1. Lokasi penelitian di peternakan Kent Farm Salatiga, Desa Jayan (Jayan Farm).
2. Waktu penelitian dilakukan mulai 1 Desember 2017- 1 Januari 2018.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Peternakan Kentfarm
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Peternakan Kentfarm
3. Untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di Peternakan Kentfarm
4. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di Peternakan Kentfarm

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan akan memberikan manfaat, antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini akan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengalaman tentang informasi yang akurat di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya-upaya dan langkah apa saja yang akan diambil untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat dijadikan perbandingan untuk penelitian yang lebih lanjut mengenai permasalahan yang sejenis dan memberikan informasi dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas AKI

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi pembelajaran untuk melakukan penelitian selanjutnya .

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara menyeluruh, sistematika yang digunakan dalam proses penulisan penelitian ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang membahas tentang dasar teoritis yang berhubungan dengan pokok permasalahan dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian meliputi objek penelitian, data, dan variabel yang meliputi jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data dan sampel, variabel penelitian, metode analisis data, sampel dan populasi.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Berisi sejarah singkat, lokasi perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan Peternakan Kent Farm Salatiga.

BAB V : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang data yang diperoleh dan uji statistik atas model yang dikembangkan, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

BAB VI : PENUTUP

Berisi kesimpulan dari segala data penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan memberikan saran-saran bagi penelitian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri* Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Djokosantoso, Moeljono. 2005. *Cultured. Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- HS, Lasa. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yudistira.
- Hutapea, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kaymaz, Kurtulus. 2010. *The Effect of Job Rotation Practices on Motivation : A research on Managers in the Automotive Organizations*. Business and Economics Research Journal Volume 1. Number 3. PP.69-85.
- Makawi Umar, Normajatun, dan Abdul Haliq. 2015. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin*. Jurnal AL-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniori Volume 1, Oktober 2015.

- Mahardiani, Yoanisa. 2013. *Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT Bank Jateng Cabang Pembantu Kota Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 2 No. 1, Maret 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nana, Syaodih Sukmadinata. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, Agung Adityo. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pura Barutama Kudus*. Jurnal Universitas Diponegoro.
- Nur Aini dan Tulus. 2015. *Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga*. Jurnal Volume 6, Nomor 1, Juni 2015.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Rahman, Taufik. 2016. *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. Jurnal Volume 7 Nomor 2, Desember 2016.
- Robbins, P Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

- Salleh, A. L., Bakar, R. A., & Keong, W. K. 2008. *How Detrimental is Job Stress?. A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. International Review of Business Research Papers*, 4 (5), 64-73.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stres Kerja. Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2.
- Satrohadiwiryono, B. Siswanto. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Spencer, Lyle M, Jr. & Signe M, Spencer. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons. Inc.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : cetakan kedua, Bumi Aksara.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widiastuti, Nur dan Subham Rahim. 2014. *Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari 2013*. Jurnal Kajian Bisnis Vol. 22, No.1, 2014.

Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta:Salemba Empat.

<https://www.hyline.com/2014/managementguide>.

<https://www.kanalinfo.web.id/2016/08/pengertian-kompetensi.html>.

<http://www.landasanteori.com/2015/07/pengertian-stres-kerja-definisi-faktor.html>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Hipotesis>.