

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi atau organisasi pada dasarnya merupakan sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Sebuah organisasi yang memiliki pencapaian baik tidak terlepas dari aktivitas dan peran dari masing-masing anggota di dalamnya. Dalam mencapai tujuan organisasi terdiri dari beberapa kelompok sumber daya manusia yang didalamnya saling bekerjasama, sumber daya manusia (SDM) merupakan asset penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, sumber daya manusia adalah penggerak serta penentu jalannya suatu perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia merupakan salah satu pilar penunjang utama bagi perusahaan untuk memajukan jalannya organisasi guna mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka perusahaan atau organisasi harus dapat menjaga hubungan baik diantara orang-orang (human relation) dalam perusahaan atau organisasi supaya mereka satu sama lain dapat bekerja sama dengan baik dalam menjalankan program kerja organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dikarenakan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawai didalamnya.

Dengan adanya human relationship para pegawai khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta

masalah yang menimpa para pegawainya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat diarahkan ke arah yang lebih produktif. Interaksi pegawai dan pimpinan dalam lingkungan organisasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan perasaan senang dan semangat kerja pegawai, situasi lingkungan instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara pegawai yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Sarana hubungan yang nyaman komunikasi yang baik akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan human relation adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya serta mampu bersikap yang profesional dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang harmonis, menyenangkan dan baik yang kemudian meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaan.

Selain itu disiplin kerja juga memiliki peranan penting bagi karyawan dan bagi keberlangsungan perusahaan, karena tentu saja dengan adanya kedisiplinan diantara individu karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif serta akan meningkatkan produktivitas produksi. Disiplin kerja dari setiap individu akan memberikan dampak negatif untuk produktivitas produksi selain itu ketidak disiplin dari dari individu karyawan dapat mempengaruhi karyawan lain yang bekerja di satu tempat yang sama.

Sebagai makhluk hidup manusia mempunyai berbagai kebutuhan yaitu kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Kebutuhan masyarakat akan hasil ternak

seperti daging, susu dan telur semakin meningkat. Hal ini seiring dengan meningkatnya jumlah penduduk, tingkat pendidikan, kesadaran masyarakat akan gizi dan peranan zat-zat makanan khususnya protein bagi kehidupan, serta meningkatnya kemampuan masyarakat untuk memanfaatkan hasil ternak. Peternakan merupakan subsektor dari pertanian yang berperan penting dalam pemenuhan kebutuhan protein hewani, sehingga perkembangan sektor peternakan memberikan dampak positif bagi masyarakat untuk peningkatan perbaikan gizi dan dampak positif bagi pelaku ternak yaitu meningkatnya kesejahteraan.

Usaha peternakan ayam petelur merupakan salah satu subsektor peternakan yang memberikan kontribusi besar dalam pemenuhan protein hewani masyarakat Indonesia. Hal inilah yang menyebabkan konsumsi dan permintaan telur sangat tinggi dibanding pangan hewani lainnya.

Tetapi meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap telur tidak sebanding dengan jumlah telur yang beredar dipasaran sehingga membuat harga telur di beberapa daerah naik, Kondisi ini semakin diperparah dengan harga pakan ayam yang tinggi. Berdasarkan Peraturan Menteri Perdagangan (Permendag) Nomor 7 Tahun 2020, harga acuan telur ayam di tingkat konsumen hanya sebesar Rp 24.000 per kilogram. Kepala Bidang Harga Pangan Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian (Kementan) Inti Pertiwi mengatakan “kenaikan harga telur ayam diperkirakan bakal terus terjadi sepanjang tahun 2020 dan puncaknya terjadi di hari raya dan akhir tahun akibat tingginya permintaan, Jadi ada syok antara permintaan dan pasokan.”. Berikut ini data rata-rata harga telur dari tahun ke tahun :

Tabel I.1
Data Harga Telur Ayam Negeri Di Jawa Barat

No	Tahun	Rata-Rata Harga
1	2020	Rp. 24.834
2	2019	Rp. 18.832
3	2018	Rp. 18.200
4	2017	Rp. 17.222

Sumber: Mengutip Laporan Badan Pusat Statistik (BPS)

Dalam hal ini pemerintah memprediksi naiknya harga telur dikarenakan kekurangan pasokan telur dari peternak telur akibat harga pakan ayam naik, selain itu kekurangan pasokan telur bisa juga karena adanya masalah-masalah dalam proses produksi terutama kinerja karyawannya sehingga produksi telur dari peternak menjadi sedikit terutama perusahaan yang memiliki pengaruh signifikan untuk membantu menstabilkan harga telur yang fluktuatif. Kekurangan pasokan telur dari perusahaan – perusahaan Yang mampu berkontribusi untuk menstabilkan harga telur nasional ini adalah perusahaan – perusahaan agribisnis terkemuka,

Tabel 1.2
Perusahaan Agribisnis Di Jawa Barat

NO	Perusahaan Agribisnis	Jumlah Produksi Telur/Tahun	Kinerja Karyawan
1	PT Laju Perdana Indah (Indofood Group)	69.544.877 Telur	A
2	PT Tri Putra Agro Persada	66.221.459 Telur	A
3	PT Great Giant Pineapple	62.343.134 Telur	A
4	PT Sukses Mantap Sejahtera	56.789.120 Telur	B

5	PT Karya Indah Alam Sejahtera	55.291.231 Telur	B
6	PT Japfa Comfeed Indonesia	42.151.200 Telur	B

Sumber: Mengutip Laporan Badan Pusat Statistik (BPS)

Berdasarkan latar belakang tersebut, dengan demikian penulis memilih PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk untuk objek penelitiannya, hal yang menarik adalah mengapa PT Japfa Comfeed Indonesia kurang mampu berkontribusi dalam menstabilkan harga telur ayam nasional.

Tabel 1.3

Penilaian Cabang PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Di Jawa Barat

No	Cabang PT Japfa Comfeed	Penilaian Kinerja
1	Cabang Cikarang I	A
2	Cabang Cikarang II	A
3	Cabang Karawang I	A
4	Cabang Karawang II	A
5	Cabang Garut	A
6	Cabang Tasikmalaya	B
7	Cabang Sumedang	B
8	Cabang Pangandaran	C

Sumber: Asisten HRD PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Berdasarkan Tabel 1,3 peneliti ingin lebih mengetahui kinerja karyawan cabang PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk yang ada di Kabupaten Pangandaran yang berada di Kecamatan Cimerak dikarenakan kinerja karyawannya paling rendah dibandingkan cabang yang lain di Jawa Barat, salah satu cabang ini bertugas

menghasilkan telur dari ayam broiler, layer dan *pullet* yang selanjutnya akan dikirimkan ke cabang lain untuk dilakukan produksi. Masalah sumber daya manusia menjadi salah satu tantangan bagi manajemen perusahaan, karena keberhasilan manajemen bergantung terhadap kualitas dari sumber daya manusia yang ada. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM dapat berjalan efektif maka perusahaan akan tetap berjalan dengan efektif pula. Dengan kata lain berkembangnya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya tersendiri.

Tabel I.4

Data Realisasi dan Target Produksi Telur Tahun 2020

Bulan	Realisasi Produksi/Bulan	Target Produksi/Bulan
Mei	1.252.000	1.200.000
Juni	1.609.200	2.000.000
Juli	3.218.400	4.000.000
Agustus	4.827.600	6.000.000
September	6.436.800	8.000.000
Oktober	7.106.000	9.000.000
November	8.046.000	10.000.000
Desember	9.655.200	12.000.000

Sumber: Asisten HRD PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Berdasarkan Tabel I.4 proses produksi dimulai dari bulan Mei, untuk bulan Januari-April digunakan untuk melakukan proses pengembangbiakan ayam petelur agar dapat bertelur. Untuk bulan Mei target produksi sebanyak 1.200.000 butir dan terealisasi sebanyak 1.252.000, untuk bulan Juni hanya terealisasi 1.609.200 butir dari target 2.000.000 butir, bulan Juli terealisasi 3.218.400 dari target 4.000.000, untuk bulan Agustus terealisasi 4.827.600 dari target 6.000.000, bulan September

terrealisasi 6.436.800 dari target 8.000.000, bulan oktober terealisasi 7.106.000 dari target 9.000.000, untuk november terealisasi 8.046.000 dari target 10.000.000 dan yang terakhir untuk bulan desember terealisasi 9.655.200 dari target 12.000.000. hanya bulan mei yang tercapai target produksi sehingga dapat diartikan bulan selanjutnya karyawan produksi belum dapat merealisasikan target produksi.

Dalam mencapai target produksi yang diharapkan tidak terlepas dari peranan seorang pemimpin agar mampu mempengaruhi karyawan supaya memberikan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi, pegawai akan berusaha sebaik mungkin dalam mengatasi dan memecahkan masalah yang terjadi. Sebaliknya, jika tingkat kinerja rendah pegawai akan mudah menyerah menghadapi masalah yang ada dan keadaan pekerjaan. Rendahnya kinerja karyawan menjadi salah satu permasalahan yang banyak dijumpai dalam organisasi suatu perusahaan sehingga akan berdampak kurang baik bagi perkembangan perusahaan.

Untuk mengetahui fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu adanya kecendrungan kinerja karyawan yang tidak berkembang pada 1 tahun terakhir di tahun 2020, sehingga adanya ketidakcapaian target produksi. Berdasarkan data sekunder yang didapatkan dari perusahaan penulis menemukan indikasi terjadinya penurunan dan kenaikan kinerja karyawan dilihat berdasarkan nilai realisasi produksi dibandingkan dengan target. Dikatakan baik atau tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat dari Sistem Manajemen Kinerja (SMK) pada tabel I.5

Tabel I.5
Klasifikasi Sistem Manajemen Kinerja

KLASIFIKASI	NILAI
A (SANGAT BAIK)	91-100 %
B (BAIK)	81-90 %
C (KURANG)	51-80 %
D (SANGAT KURANG)	01-50 %

Sumber : Asisten HRD PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Permasalahan yang dialami PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan periode januari-desember tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel I.6
Data Penilaian Kerja Karyawan

NO	BULAN	PREDIKAT
1	Januari	B
2	Februari	C
3	Maret	B
4	April	C
5	Mei	B
6	Juni	C
7	Juli	B
8	Agustus	C
9	September	C
10	Oktober	B
11	November	C
12	Desember	B

Sumber : Asisten HRD PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Tabel I.6 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan yang konsisten. Dalam satu tahun penilaian karyawan mendapatkan predikat B (Baik) secara berturut-turut selama satu tahun.

Fenomena kinerja dari karyawan PT. Japfa ini ialah pencapaian kinerja yang belum maksimal atau dapat dibayangkan belum pernah mendapatkan predikat A (Sangat Baik) selama satu tahun, pada manajemen mengharapkan kinerja karyawan dapat memperoleh predikat A (Sangat Baik). Manajemen melakukan penilaian kinerja karyawan menggunakan SMK (Sistem Manajemen Kinerja Karyawan) dilakukan perbulan dalam setahun, jika karyawan tidak meningkatkan kinerjanya maka karyawan akan mendapat pensiun dini.

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan produksi, maka manajemen dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen melakukan beberapa pelatihan, adanya kompensasi, memberikan motivasi dan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi. Untuk memperlihatkan penilaian kinerja karyawan, peneliti melakukan survei terhadap kinerja karyawan.

Tabel I.7
Hasil Survei Kinerja Karyawan

VARIABEL (KINERJA)												JUMLAH SKOR	RATA RATA
NO	DIMENSI	FREKUENSI JAWABAN											
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kualitas Kerja	2	10	3	12	8	24	8	16	9	9	71	2,36
2	Kuantitas Kerja	0	0	2	8	9	27	15	30	4	4	69	2,30
3	Tanggung Jawab	1	5	3	12	10	30	11	22	5	5	74	2,46
4	Kerjasama	2	10	1	4	10	30	11	22	6	6	72	2,40
5	Inisiatif	0	0	2	8	13	39	9	18	6	6	71	2,36
TOTAL											357	11,88	
RATA – RATA											71,4	2,38	

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2021)

Tabel I.7 menunjukkan kinerja karyawan PT. Japfa memiliki nilai rata-rata 2,38 yang terdiri dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, Kerjasama dan inisiatif, artinya kinerja karyawan masih masuk kedalam kategori kurang baik. Padahal dengan kinerja yang tinggi keuntungan akan tercapai. Dengan itu manajemen harus berusaha agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan fenomena diatas, dapat diketahui bahwa memang kinerja dari PT. Japfa ini kurang optimal. Oleh karena itu perlu dikaji lebih dalam lagi faktor-

faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi serta memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan PT Japfa.

Untuk mengetahui fenomena selanjutnya yang menyebabkan rendahnya nilai kinerja dari karyawan, peneliti melakukan penyebaran kuisioner kepada 30 karyawan dengan menggunakan 7 variabel yaitu variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, human relationship, keterampilan, motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja, dari hasil kuisioner yang telah dikumpulkan akan diolah untuk memperlihatkan variabel yang memiliki nilai terendah.

Tabel I. 8
Hasil Survei Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		RATA – RATA
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	5	25	13	52	10	30	1	2	1	1	3,66
	Memiliki Hubungan Yang Harmonis	4	20	7	28	10	30	6	12	3	3	3,10
	Adanya Perlakuan Adil	6	30	9	36	12	36	2	4	1	1	3,56
	Rasa Aman	10	50	12	48	5	15	2	4	1	1	3,93
Skor Rata – Rata Lingkungan Kerja												3,56

Variabel	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		RATA – RATA
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	8	40	12	48	9	27	1	2	0	0	3,90
	Tipe Suportif	5	25	10	40	8	24	8	16	0	0	3,50
	Tipe Partisipatif	5	25	10	40	10	30	4	8	1	1	3,46
	Tipe Orientasi Prestasi	8	40	10	40	10	30	1	2	1	1	3,76
Skor Rata – Rata Gaya Kepemimpinan												3,65
Variabel	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		RATA – RATA
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
Human Relationship	Hubungan Antar Rekan Kerja	3	15	6	24	6	18	10	20	5	5	2,73
	Hubungan Dengan Atasan	0	0	3	12	7	21	12	24	8	8	2,16
	Hubungan Dengan Masyarakat Setempat	5	25	9	36	10	30	5	10	1	1	3,40
Skor Rata – Rata Human Relationship												2,76

Variabel	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		RATA – RATA
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
Keterampilan	Pengetahuan	10	50	7	28	7	21	4	8	2	2	3,63
	Kemampuan	9	45	10	40	8	24	3	6	0	0	3,83
	Sifat	9	45	10	40	11	33	0	0	0	0	3,93
	Kehandalan	8	40	12	48	8	24	1	2	1	1	3,83
	Konsep Diri	9	45	11	44	8	24	2	4	0	0	3,90
Skor Rata – Rata Keterampilan												3,82
Variabel	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		RATA – RATA
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Dalam Mencapai Target	10	50	11	44	8	24	1	2	0	0	4,00
	Kebutuhan Dalam Berafiliasi	12	60	10	40	6	18	2	4	0	0	4,06
	Kebutuhan Untuk Berkuasa	11	55	10	40	8	24	1	2	0	0	4,03
Skor Rata – Rata Motivasi Kerja												4,03

Variabel	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		RATA – RATA
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
Kompensasi	Hubungan Antar Rekan Kerja	12	60	10	40	6	18	2	4	0	0	4,06
	Kompensasi Tidak Langsung	11	55	10	40	8	24	1	2	0	0	4,03
Skor Rata – Rata Kompensasi												4,04
Variabel	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		RATA – RATA
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
Disiplin Kerja	Taat Terhadap Waktu	4	20	4	16	7	21	10	20	5	5	2,73
	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	0	0	6	24	6	18	12	24	6	6	2,40
	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Melakukan Pekerjaan	2	10	2	8	8	24	10	20	8	8	2,33
Skor Rata – Rata Disiplin Kerja												2,74

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2021)

Tabel I.8 menunjukkan hasil pengolahan kuisioner pra-survei yang dilakukan oleh peneliti, dari tabel tersebut menunjukkan terdapat 7 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Japfa yang memiliki nilai yang bervariasi mulai dari nilai tertinggi sampai terendah, dari hasil kuisioner tersebut dapat diketahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel yang memiliki nilai rendah. Variabel yang memiliki nilai rendah antara lain variabel human relationship dengan nilai rata-rata 2,76 dan variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata 2,74. Dengan begitu hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan PT. Japfa menurun karena terdapat faktor atau variabel yang mempengaruhi yaitu faktor human relationship dan faktor disiplin kerja.

Human relationship (hubungan antar manusia) merupakan variabel yang sangat memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berpacu pada komunikasi yang baik. Human relationship yang nyaman dan kemampuan komunikasi yang baik akan membuat suasana perusahaan lebih harmonis serta hal tersebut membuat semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas – tugas perusahaan. Oleh karena itu, hal terpenting untuk mencapai human relationship adalah bagaimana kita memahami sifat manusia, dan bagaimana kita dapat menerima orang lain selain diri kita sendiri, serta dapat bertindak secara profesional untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis, menyenangkan dan baik, dan kemudian suasana ini terus berlanjut meningkatkan moral, ini juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Human relationship (hubungan antar manusia) berguna untuk memotivasi karyawan, membangkitkan motif mereka, dan membuat daya gerak mereka untuk

dapat bekerja lebih giat dan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya. erta human relationship (hubungan antar manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Tabel I.9
Hasil Pengolahan Pra-survei Variabel Human Relationship

VARIABEL (HUMAN RELATIONSHIP)		FREKUENSI JAWABAN										JUMLAH SKOR	RATA RATA
NO	DIMENSI	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Hubungan antar rekan kerja	3	15	6	24	6	18	10	20	5	5	82	2,73
2	Hubungan dengan atasan	0	0	3	12	7	21	12	24	8	8	65	2,16
3	Hubungan dengan masyarakat setempat	5	25	9	36	10	30	5	10	1	1	102	3,40
TOTAL											249	8,29	
RATA – RATA											83	2,76	

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei (2021)

Berdasarkan tabel 1.9 dapat dilihat jumlah skor rata-rata pada variabel human relationship yaitu menunjukkan angka 2,76, hal ini menunjukkan human relationship pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (unit ayam petelur) kurang baik, hal yang harus mendapat perhatian utama yaitu dimensi hubungan antar rekan kerja dengan

jumlah rata-rata skor 2,73 dan dimensi hubungan dengan atasan menghasilkan jumlah rata-rata skor 2,16, dimana skor rata rata tersebut masih sangat rendah, sedangkan dimensi hubungan dengan masyarakat setempat hampir mencapai kategori baik dengan jumlah rata-rata skor 3,40.

Pada saat melakukan wawancara peneliti menemukan masalah pada human relationship dimana kurangnya menjalin komunikasi yang baik serta kurangnya pemahaman antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan, sehingga sering terjadi perselisihan dan kesalahpahaman antara karyawan dengan atasan yang mengakibatkan karyawan tersebut resign dari perusahaan.

Variabel kedua yang memiliki nilai rendah yaitu variabel disiplin kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakan kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien. Variabel disiplin kerja meliputi ketaatan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan dan taat terhadap peraturan aturan perilaku.

Tabel I.10
Hasil Pengolahan Pra-servei Variabel Disiplin Kerja

VARIABEL (DISIPLIN KERJA)		FREKUENSI JAWABAN										JUMLAH SKOR	RATA RATA
NO	DIMENSI	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Taat terhadap waktu	6	30	8	32	11	33	5	10	0	0	105	3,50
2	Taat terhadap	0	0	6	24	6	18	12	24	6	6	72	2,40

	peraturan perusahaan												
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam melakukan pekerjaan	2	10	2	8	8	24	10	20	8	8	70	2,33
TOTAL												247	8,23
RATA – RATA												82,33	2,74

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2021)

Berdasarkan tabel 1.10 bahwa disiplin kerja di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (unit ayam petelur) yang secara keseluruhan belum maksimal. Hal itu bisa dilihat dari jumlah skor rata-rata dari variabel disiplin kerja yaitu 2,74. Hal yang harus diperhatikan pada dimensi taat terhadap peraturan perusahaan dan taat terhadap aturan perilaku dalam melakukan pekerjaan yang pencapaian skor rata-rata hanya 2,40 dan 2,33. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang melakukan tindakan yang melanggar SOP berupa pencurian ayam maupun telur sehingga hal tersebut membuat karyawan PHK oleh perusahaan.

Setelah melakukan penyebaran kuisisioner ke perusahaan yang diisi oleh karyawan serta staff di PT. Japfa menghasilkan beberapa variabel atau faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang paling berpengaruh atau memiliki nilai paling rendah dibanding faktor atau variabel lainnya. Hal tersebut menjadi salah

satu alasan penulis memilih PT. Japfa sebagai objek penelitian agar dapat memproduksi dan memenuhi kebutuhan perusahaan agar optimal.

Untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi yang maksimal manajemen harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan variabel yang memiliki nilai terendah, yaitu dengan menjaga hubungan baik antar orang dalam organisasi (human relationship) agar dapat bekerjasama dengan baik dalam pelaksanaan rencana kerja perusahaan atau organisasi, meningkatkan keterampilan agar hasil yang dilakukan maksimal dan sesuai dengan target dan menjaga serta meningkatkan disiplin kerja dari setiap individu karyawan, sehingga dapat berkembang menjadi lebih produktif. Interaksi antara karyawan dengan pimpinan dalam lingkungan perusahaan maupun organisasi tidak dapat dipisahkan yang akan menimbulkan keharmonisan dan semangat karyawan dalam bekerja, lingkungan perusahaan juga tidak terlepas dari interaksi dengan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Bekerja untuk mencapai suatu tujuan perusahaan secara bersama-sama.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian **“PENGARUH HUMAN RELATIONSHIP DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk (Unit Ayam Petelur Cabang Cimerak Pangandaran)”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah yang dapat diambil peneliti adalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diindikasikan terjadi masalah mengenai kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (unit ayam petelur), masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh faktor Human Relationship yang kurang baik dan disiplin kerja karyawan yang belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul, yaitu :

1. Human Relationship
 - a. Rendahnya hubungan dengan atasan yang menyebabkan kesalahpahaman antara karyawan dengan atasan
 - b. Kurang terciptanya hubungan baik dengan sesama rekan kerja
 - c. Kurang terciptanya hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar.
2. Disiplin Kerja
 - a. Rendahnya kesadaran karyawan untuk taat terhadap waktu dalam kegiatan operasional perusahaan
 - b. Masih banyak karyawan yang melanggar peraturan perusahaan
 - c. Rendahnya sikap dan tanggungjawab dalam menjalankan aturan perilaku dalam melakukan pekerjaan.
3. Kinerja Karyawan

- a. Rendahnya Kualitas kerja karyawan dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan sehingga tidak tercapainya target produksi
- b. Masih banyak karyawan tidak sadar terhadap tanggungjawab masing-masing dalam melakukan pekerjaan
- c. Kurangnya Kerjasama antar karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Human Relationship di PT Japfa Comfeed Indonesia (Unit Ayam Petelur Cabang Cimerak Pangandaran)
2. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (Unit Ayam Petelur Cabang Cimerak Pangandaran)
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (Unit Ayam Petelur Cabang Cimerak Pangandaran)
4. Seberapa besar Pengaruh Human Relationship dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (Unit Ayam Petelur Cabang Cimerak Pangandaran).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis :

1. Human relationship karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (Unit Ayam Petelur Cabang Cimerak Pangandaran)
2. Disiplin Kerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia (Unit Ayam Petelur Cabang Cimerak Pangandaran)
3. Kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (Unit Ayam Petelur Cabang Cimerak Pangandaran)
4. Seberapa besar pengaruh Human Relationship dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (Unit Ayam Petelur Cabang Cimerak Pangandaran) .

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan yang bermanfaat khususnya dalam bidang sumber daya manusia, selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian pada masa pandemi seperti saat ini yang tidak hanya bermanfaat bagi peneliti tetapi bermanfaat bagi yang membaca.

1.4.1 Kegunaan Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan maupun wawasan baik teori maupun praktik bagi peneliti tentang human relationship maupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti sejenis dan juga bisa menjadi masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

- a. Penelitian ini dapat mengaplikasikan berbagai teori yang dipelajari ketika perkuliahan dalam realisasi kehidupan sehari-hari dalam sebuah perusahaan atau organisasi juga memperdalam pengetahuan peneliti di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Human Relationship dan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan
- b. Penelitian ini membuat peneliti memahami dan mengetahui permasalahan yang terjadi pada dunia kerja sehingga bisa dijadikan acuan untuk lebih siap dalam menghadapi masalah-masalah dalam dunia kerja
- c. Penelitian ini membuat peneliti bisa belajar bagaimana cara berkomunikasi yang baik serta bagaimana cara wawancara narasumber yang baik dan sopan guna mendapatkan data-data yang diperlukan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan untuk bisa menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan oleh atasan sesuai dengan SOP
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi menangani masalah yang dihadapi perusahaan mengenai human relationship dan disiplin kerja
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk tetap melakukan evaluasi terhadap masalah-masalah yang dihadapi perusahaan di bagian sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian lain yang sejenis.
- b. Sebagai masukan bagi penulis lain yang sedang melakukan skripsi
- c. Sebagai informasi maupun referensi mengenai penerapan Sumber Daya Manusia khususnya tentang human relationship dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.