

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ayam pedaging adalah ayam jenis ras unggulan hasil persilangan dari bangsa-bangsa ayam yang memiliki produktivitas tinggi, terutama dalam memproduksi daging ayam. Ayam pedaging atau lebih dikenal dengan sebutan ayam *broiler* ini telah banyak dikonsumsi dan dikembangkan karena bernilai ekonomis dalam bentuk daging.¹

Tidak bisa dipungkiri, ternak *broiler* adalah usaha yang masih sangat menjanjikan. Betapa tidak, beternak *broiler* merupakan usaha di bidang peternakan yang paling cepat menghasilkan. Bayangkan dalam waktu satu bulan bahkan terkadang kurang, sudah bisa menghasilkan keuntungan yang sangat besar. Tidak heran, jika sampai saat ini usaha beternak *broiler* masih banyak diminati masyarakat dan bisnisnya berkembang.

Dibalik keuntungan yang menjanjikan, ternyata usaha ini memiliki risiko yang cukup besar, mengingat usaha peternakan *broiler* adalah usaha makhluk hidup yang sangat rentan terhadap perubahan lingkungan, disamping fluktuasi harga yang terkadang cukup membingungkan. Peningkatan genetic ayam *broiler* yang luar biasa membuat pertumbuhan ayam *broiler* semakin cepat yang diikuti dengan efisiensi pakan yang semakin baik. Namun, di sisi lain *broiler* modern menjadi sangat manja karena mudah stress sehingga membutuhkan lingkungan yang kondusif (nyaman) untuk pertumbuhannya.

Fakta di lapangan, kebanyakan peternak yang gulung tikar umumnya kurang memahami atau mungkin tidak mau memahami apa yang diinginkan ayam serta tidak mau menggali informasi yang baik mengenai bagaimana menyiasati kondisi pasar. Bisnis ternak ayam pedaging merupakan salah satu jenis usaha yang terus mengalami perkembangan. Munculnya pola usaha agribisnis ayam

¹ Tri Yuwanta, *Dasar Ternak Unggas*, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 2004), 13.

broiler disebabkan oleh adanya tuntutan dari usaha itu sendiri. Namun, usaha ayam *broiler* tidak akan memberikan keuntungan yang maksimal jika hanya mempehatikan aspek budi dayanya saja. Sistem agribisnis ayam *broiler* mengajak peternak memanfaatkan manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya.²

Sumber daya manusia dalam organisasi yaitu karyawan, sedangkan dalam instansi pemerintahan adalah pegawai. Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Hasil kerjanya secara maksimal (kinerja) itulah yang diharapkan bagi setiap organisasi.³

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan, bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.⁴

Peran Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran Sumber Daya Manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan perusahaan akan tercapai bila karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Salah satu faktor

² Ferry Tamalluddin, *Panduan Lengkap Ayam Broiler*, (Tasikmalaya: Penebar Swadaya, 2014), 3.

³ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017), 1.

⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 285.

yang memengaruhi kinerja dari pegawai adalah pengalaman.

Pengalaman merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.⁵

Pengalaman kerja dalam konteks keorganisasian merupakan syarat vital bagi seluruh organisasi manapun, pengalaman kerja memberikan kontribusi membangun untuk setiap organisasi. Pengalaman kerja adalah hal yang dijadikan sebuah resolusi dalam melaksanakan tugas-tugas perkantoran yang terkait permasalahan yang ingin di kerjakan, pengalaman kerja di jadikan sebuah acuan berlembaga untuk setiap pelaku organisasi karena disebabkan oleh dengan adanya sejuta pengalaman kerja maka sejuta permasalahan dan rintangan pula dengan mudah dapat terselesaikan secara kebijaksanaan tanpa menghadirkan rasa canggung terhadap diri untuk melaksanakan pekerjaan, akan tetapi pada kenyataannya yang terjadi pada lembaga pemerintahan pengalaman kerja telah menyeret menjadi permasalahan kegagalan proses interaksi dalam pengambilan keputusan di laksanakan secara maksimal.⁶

Selain pengalaman, komitmen kerja juga harus diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai

⁵ Yuliarman Mahmuddin, “Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikankota Padang”, *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, no. 2 (2018): 82.

⁶ Aswar Annas, *Interaksi Pengambilan Keputusan dan Evaluasi Kebijakan*, (Celebes Media Perkasa, 2017), 33-35.

yang berkualitas. Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.⁷

Konsep komitmen organisasi berfokus pada komitmen itu sendiri, didasarkan pada pendekatan sikap, yang menunjuk pada permasalahan dan loyalitas. Menurut Porter et al., pendekatan sikap mengacu pada keterikatan psikologis atau komitmen afektif yang dibentuk oleh seorang karyawan dalam hubungannya dengan permasalahan dan loyalitasnya dengan organisasi. Pasangan fenomenal yang menjadi ikon komitmen, yakni Steers dan Porter menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai “loyalitas terhadap organisasi“. Ditandai dengan niat untuk tetap berada didalamnya, melakukan identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tak kalah pentingnya adalah kemauan untuk menggunakan tenaga ekstra atas nama organisasi. Individu mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan mereka berhubungan dengan organisasi sebagai bagian dari komitmen organisasi, oleh karena itu dianggap sebagai hubungan diantara setiap karyawan dan organisasi.⁸

Pada dasarnya sumber daya manusia yang professional yang dimiliki organisasi yang sehat mengidentifikasi suatu keadaan yang dinamis, memiliki potensi berkembang atau mampu melakukan tindakan yang terencana. Banyak faktor yang diperkirakan

⁷ Yuliarman Mahmuddin, “Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan kota Padang”, 82.

⁸ Ria dan Darmin, *Komitmen Organisasi*, (Makasar: CV Nas Media Pustaka, 2018), 22.

berpengaruh terhadap kerja pegawai seperti faktor-faktor budaya organisasi dan komitmen karyawan.⁹

Komitmen pegawai terhadap organisasi meliputi kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitemen awal pegawai ditentukan melalui karakteristik individu-individu (misalnya kepribadian dan nilai organisasi) dan pengalaman baru pegawai ketika mulai bekerja (apakah sesuai dengan harapan mereka atau tidak).¹⁰

Suatu perusahaan pasti ada masalah yang dihadapi, faktor yang menjadi masalah dalam suatu perusahaan meliputi kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai salah satu faktor produksi selain modal, teknologi dan sumber daya alam dalam menciptakan barang dan jasa, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi keberhasilan perusahaan yaitu terlibat dalam proses produksi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusiannya. Karena dengan kinerja yang tinggi perusahaan akan dapat menghasilkan barang dan jasa dengan kualitas sesuai dengan harapan dan target.¹¹

CV. Sinar Pahala Utama merupakan perusahaan ayam pedaging yang berdiri sejak tahun 2003 dibawah pimpinan bapak Slamet dan dibantu 41 orang karyawannya yang bertujuan untuk mensejahterakan warga masyarakat terutama pada karyawan yang mengelola usaha ayam pedaging di desa Bogorame. Usaha ini merupakan hasil pemikirannya sendiri tanpa ada dorongan atau paksaan dari keluarga maupun kerabat lainnya. Perusahaan ini

⁹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), 343.

¹⁰ Yoyo Sudarso, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Langsung dan Lingkungan Fisik*, (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2018), 141.

¹¹ Sjahrazad Masdar, et.al, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Pelayanan Publik*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2009), 17.

merupakan suatu usaha kecil menengah yang dikelola oleh Pak Slamet sehingga usaha peternakan ini menjadi suatu usaha yang besar. Dan perusahaan ini juga mempunyai aturan-aturan dalam menjalankan usaha sehingga para peternak ayam pedaging ini menerima dan melaksanakan usaha dengan baik.

Keberhasilan usaha yang dijalankan oleh Bapak Slamet yang menjadi pengelola ternak ayam *broiler* dan karyawan ikut serta dalam memajukan usaha tersebut di Desa Bogorame ini karena beliau selalu berperilaku sesuai lima indikator dalam wirausaha muslim, diantaranya memiliki ketaqwaan pada Allah SWT, selalu mengedepankan sikap amanah, mengutamakan kebaikan dengan cara melayani setiap mitra maupun pelanggan secara ramah. Bahkan dari seorang pengelola ternak ayam *broiler* ini, peneliti juga memperoleh keterangan bahwa semua kegiatan usaha *broiler* ini dilakukan hanya semata-mata untuk ibadah. Tak hanya itu, saat adzan berkumandang seluruh karyawan yang ada di sana bergantian dalam kegiatan berjamaah dan ada komunitas berbagi kebaikan untuk setiap sebulan sekali dalam berdonasi yang hasilnya akan disumbangkan kepada yang tidak mampu.

Peternakan ayam *broiler* ini layak menjadi tempat penelitian karena saya melihat peternakan ayam *broiler* mempunyai potensi untuk pengembangan peternakan ayam, mengapa demikian karena ayam *broiler* hanya ada beberapa peternakan saja, dan kebutuhan masyarakat untuk daging ayam contohnya ayam *broiler* semakin meningkat karena bertambahnya penduduk setiap tahunnya, oleh karena itu perlu pengembangan peternakan ayam *broiler*, dengan pengembangan peternakan ayam *broiler* di Desa Bogorame akan mendukung pemerintah setempat karena terpenuhinya daging ayam, khususnya ayam *broiler* di Desa Bogorame.

Dapat dipahami bahwa terdapat *research gap* yaitu dimana kinerja karyawan pada peternakan ayam *broiler* Sinar Pahala Utama mengalami penurunan, dan yang terpenting adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan pada peternakan ayam *broiler* Sinar Pahala

Utama. Karena semakin meningkat kinerja karyawan maka semakin berkembang perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, peneliti akan mengangkat judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Ayam Broiler CV Sinar Pahala Utama”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka yang menjadi pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Peternakan Ayam *Broiler* Sinar Pahala Utama?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Peternakan Ayam *Broiler* Sinar Pahala Utama?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Peternakan Ayam *Broiler* Sinar Pahala Utama
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Peternakan Ayam *Broiler* Sinar Pahala Utama

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan teori-teori ilmu ekonomi islam dan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan erat dengan pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Pemilik : Diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau saran bagi pihak usaha dalam meningkatkan usaha Peternakan Ayam *Broiler*.

- b. Bagi Karyawan : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada peternakan Ayam *Broiler*.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penjelasan, pemahaman dan penelaahan pokok permasalahan yang akan dibahas, maka penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian yang berada sebelum tubuh karangan yang meliputi halaman, judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar gambar.

2. Bagian Isi

Pada skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Teoritis

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang menunjang dilakukannya penelitian ini yang meliputi teori yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan komitmen organisasi, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikiti, dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variable penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, statistic deskriptif responden, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis regresi, hasil uji t parsial, hasil uji F dan pembahasan.

BAB V : Merupakan bagian akhir dari skripsi ini, berisi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka yakni buku-buku yang digunakan sebagai rujukan dalam penulisan skripsi dan lampiran-lampiran yang mendukung isi skripsi.

