



**KINERJA KARYAWAN DALAM USAHA SAPI POTONG CV. INDONESIA MULTI  
INDAH KECAMATAN MARGOREJO KABUPATEN PATI**  
*(Performance of Employees in Cattlebusiness CV . Indonesia Multi Indah  
District Margorejo Pati)*

**Wiharnantyo, B., B. T. Eddy dan D. Mardiningsih\***  
Program Studi S-1 Peternakan  
Fakultas Peternakandan Pertanian Universitas Diponegoro  
*\*fp@undip.ac.id*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan yang mendorong karyawan untuk disiplin dan semangat dalam bekerja di CV Indonesia Multi Indah Desa Langse Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2014. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah studi kasus, dengan memberikan kuesioner kepada responden yang berisi 4 unsur kinerja karyawan. Penelitian menggunakan seluruh karyawan perusahaan sebanyak 60 orang sebagai responden. Analisis data menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian karyawan berdasarkan tanggung jawab termasuk baik dan cukup masing-masing cukup 50%, komitmen termasuk cukup (56,7%) dan kurang (40,0%), kedisiplinan termasuk baik (45,0%) dan cukup (55,0%), dan kejujuran termasuk baik (51,7%) dan cukup (48,3%). Berdasarkan penilaian tersebut, rata-rata skor kinerja karyawan CV IMI sebesar 60,08. Simpulan penelitian ini adalah kinerja karyawan dalam usaha sapi potong di CV IMI termasuk dalam kategori sedang.

**Kata kunci:** sapi potong; manajemen tenaga kerja; kinerja karyawan.

**ABSTRACT**

This study aims to determine the performance of employees and determine socioeconomic factors that drive employees discipline and motivation to work in CV. Indonesia Multi Indah Langse Village District of Margorejo Pati. This study was conducted in February 2014. The method used in the study was a case study, by questionnaire to the respondent that contains four elements of employee performance. Research used all of 60 employees as respondents. The analytical method used was descriptive analysis used to determine the state of the CV. Indonesia Multi Indah by describing the companies condition. The results showed that employee assessment based on responsibility, including good and sufficient enough respectively 50%, the commitment includes enough (56.7%) and less (40.0%), including good discipline (45.0%) and sufficient (55.0%), and honesty includes both (51.7%) and sufficient (48.3%). Based on this assessment, the average score employee performance CV IMI at 60.08. Conclusions This study is the performance of employees in the beef cattle business in CV IMI included in the medium category.

**Keywords :** beef cattle; labor management; employee performance.

## PENDAHULUAN

Saat ini perusahaan sapi potong merupakan sector peternakan yang memiliki peluang untuk pemenuhan permintaan pasar terhadap bahan makanan sumber protein hewani. Kondisi ini meningkatkan keinginan manusia untuk membuka usaha peternakan sapi potong secara intensif dan professional sehingga dibutuhkan manajemen yang baik dalam menjalankan kegiatan beternak. Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan yaitu manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Sapi potong merupakan sapi yang memiliki cirri bentuk tubuh seperti balok, laju pertumbuhannya cepat, cepat mencapai dewasa, dan efisien dalam memanfaatkan pakan (Yulianto dan Saparinto, 2010). Pemilihan bakalan dalam usaha sapi potong diperlukan pengetahuan, pengalaman dan kecakapan yang cukup serta kriteria dasar yang meliputi bangsa, sifat genetik, bentuk luar serta kesehatan (Sugeng, 1992 dalam Praharsa, 2014). Pemeliharaan sapi potong secara intensif memerlukan karyawan untuk merawat ternak dan memberi pakan. Pada perusahaan besar, satu orang tenaga kerja dapat menangani 150-200 ekor sapi (Yulianto dan Saparinto, 2010).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998 dalam Aulia, 2012). Unsur dalam kinerja karyawan diantaranya tanggung jawab, komitmen, kedisiplinan, dan kejujuran (Mondy, 2008).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan yang mendorong karyawan bekerja dengan hasil yang maksimal di CV Indonesia Multi Indah desa Langse Kabupaten Pati. Manfaat penelitian bagi peneliti adalah mampu mengetahui kinerja karyawan, bagi perusahaan sebagai bahan penentu kebijakan dalam melaksanakan pola manajemen sumber daya manusia.

## MATERI DAN METODE

Lokasi penelitian bertempat di CV. Indonesia Multi Indah Desa Langse Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati Jawa Tengah. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 10 Februari 2014. Metode penelitian berupa metode studi kasus, dengan memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan di CV. Indonesia Multi Indah yang berjumlah 60 orang. Pada masing-masing unsur kinerja digunakan 5 pertanyaan. Setiap pertanyaan disediakan 5 jawaban dengan skor 1-5, sehingga terdapat rentang mulai 5-25. Dengan demikian variabel kinerja

berupa 5 pertanyaan tanggung jawab, 5 pertanyaan komitmen, 5 pertanyaan kedisiplinan, 5 pertanyaan kejujuran mempunyai kemungkinan nilai sebesar 20-100 dari 20 pertanyaan yang dapat dikategorikan: kinerja rendah (skor 20-46), kinerja sedang (skor 47-73), dan kinerja tinggi (skor 74-100). Metode analisis menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui kegiatan penggemukkan sapi potong dan mengetahui kinerja karyawan di CV. Indonesia Multi Indah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Keadaan Umum CV. Indonesia Multi Indah Kabupaten Pati**

Perusahaan peternakan CV. Indonesia Multi memiliki divisi usaha penggemukan dan perdagangan sapi yang berlokasi di Desa Langse Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati dengan luas areal perusahaan sebesar 11 hektare. Ketinggian rata-rata Desa Langse adalah 34,39 m dpl. Suhu rata-rata wilayah memiliki kisaran sebesar 23-39 °C dengan curah hujan 1002 mm/tahun. CV. Indonesia Multi Indah memulai usaha penggemukkan pada tahun 1994 dengan jumlah ternak sebanyak 200 ekor sapi potong dan mengalami perkembangan usaha penggemukkan sapi potong dengan populasi sapi potong pada bulan Maret 2014 sebanyak 2007 ekor. Jumlah karyawan CV. Indonesia Multi Indah sebanyak 62 orang yang terdiri dari beberapa bagian yaitu: 1 orang direktur, 1 orang manajer, 2 orang asisten manajer, 3 orang administrasi, 2 orang satpam, 4 orang mandor, dan 49 orang karyawan kandang. Bangsa sapi potong yang digunakan untuk penggemukkan yaitu bangsa sapi Peranakan Ongole, Brahman, Limousin, Simmental, dll. Bakalan yang digunakan untuk penggemukan memiliki umur berkisar 1,5–2,5 tahun dengan bobot badan awal bakalan sekitar 450 kg. Sistem penggemukan sapi potong secara intensif dengan menggunakan 2 tipe kandang yaitu kandang individu *head to head* dengan kapasitas sapi potong 90 ekor/kandang dan koloni yang memiliki kapasitas sapi potong 20 ekor/kandang. Pemberian pakan sapi potong berupa pakan hijauan dan konsentrat. Proses penggemukan berkisar 4-6 bulan. Rata-rata pertambahan bobot badan harian sebesar  $\pm 0,75$  kg/hari. Satu orang karyawan kandang menangani 45 ekor sapi. Menurut Yulianto dan Saparinto (2010) pada perusahaan besar, satu orang tenaga kerja dapat menangani 150-200 ekor sapi, lebih besar daripada CV IMI.

### **Profil Karyawan CV Indonesia Multi Indah**

Karyawan di CV. Indonesia Multi Indah memiliki beberapa kelompok usia, yaitu: usia <20 tahun (3 orang), usia 21-50 tahun (47 orang), dan usia >50 (10 orang). Usia sebagian besar (78,3%) karyawan berkisar antara 21-50 tahun. Sebagian besar responden memiliki usia

yang termasuk dalam kategori usia produktif, sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Amron dan Imran (2009) bahwa pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai fisik yang kuat.

Karyawan di CV. Indonesia Multi Indah memiliki beberapa kelompok pendidikan, yaitu: tamat SD (14 orang), tamat SMP (11 orang), tamat SMA (30 orang), dan tamat perguruan tinggi (5 orang). Tingkat pendidikan sebagian besar (50,0 %) karyawan merupakan lulusan SMA. Tingkat pendidikan karyawan CV. Indonesia Multi Indah tergolong baik, tingkat pendidikan yang tinggi mempengaruhi pengetahuan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Hal ini sesuai pendapat Simanjuntak (1985) bahwa pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi produktivitas.

#### **Kinerja Karyawan CV Indonesia Multi Indah**

Persentase karyawan berdasarkan penilaian terhadap tanggung jawab, komitmen, kedisiplinan, dan kejujuran ditampilkan pada Tabel 1. Persentase karyawan berdasarkan tingkat tanggung jawab termasuk dalam kategori baik dan cukup masing-masing sebesar 50%. Hal ini menandakan bahwa sebagian karyawan masih belum bertanggung jawab dan sebagian karyawan sudah memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karyawan kandang yang mengerjakan pekerjaan kandang dengan buruk, tidak mendapatkan tindakan sanksi yang membuat karyawan merasa jera sehingga sebagian karyawan masuk dalam kategori belum bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Handoko (2010) bahwa apabila karyawan gagal menyelesaikan tugas sesuai standar kriteria maka perlu mendapatkan tindakan sanksi.

Tabel 1. Persentase Karyawan Berdasarkan Penilaian terhadap Tingkat Tanggung Jawab, Komitmen, Kedisiplinan, dan Kejujuran

Kriteria	Tanggung jawab	Komitmen	Kedisiplinan	Kejujuran
	.....%.....			
Baik	50,0	3,3	45,0	51,7
Cukup	50,0	56,7	55,0	48,3
Kurang	0	40,0	0	0

Persentase karyawan berdasarkan penilaian terhadap komitmen karyawan termasuk dalam kategori cukup (56,7%). Hal ini dapat disebabkan oleh karyawan yang belum memiliki motivasi memajukan perusahaan. Karyawan menganggap bekerja hanya menyelesaikan tugas sesuai bidangnya tanpa perlu memikirkan kemajuan perusahaan. Hal ini tidak sesuai pendapat Chan (2006) bahwa komitmen yang tinggi akan memberikan energi dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Persentase karyawan berdasarkan penilaian terhadap kedisiplinan karyawan termasuk dalam kategori cukup (55,0%). Sebagian besar responden memiliki perilaku disiplin dalam melakukan pekerjaan yang diterapkan di perusahaan. Hal ini sesuai pendapat Siagian (2009) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku.

Persentase karyawan berdasarkan penilaian terhadap kejujuran karyawan termasuk dalam kategori baik (51,7%). Sebagian karyawan memiliki perilaku yang jujur dalam melakukan pekerjaan. Perilaku jujur yang dilakukan karyawan antara lain jujur dalam menyelesaikan pekerjaan, jujur dalam pemenuhan kebutuhan produksi dan alat penunjang produksi perusahaan, jujur terhadap hasil produksi, serta jujur dalam peningkatan kesejahteraan karyawan. Hal ini sesuai pendapat Siagian (2009) bahwa jujur adalah mengakui, berkata atau memberikan suatu informasi yang sesuai kenyataan dan kebenaran.

Berdasarkan penilaian unsur-unsur kinerja karyawan di atas, maka diperoleh skor 68,08. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan mempunyai kinerja yang masuk dalam kategori sedang. Kinerja karyawan yang tergolong sedang disebabkan karyawan masih merasa kurang terhadap penghargaan yang selama ini diberikan oleh perusahaan berupa kompensasi finansial atau non-finansial sehingga karyawan belum memiliki kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2013) bahwa penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui seberapa baik atau buruknya kinerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ditambahkan oleh pendapat Panggabean (2004) bahwa mengabaikan penghargaan kepada karyawan berarti mengabaikan kebutuhan dasar manusia. Penghargaan adalah unsur vital dalam membangun motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa CV. Indonesia Multi Indah telah melaksanakan manajemen zooteknis (bakalan, pakan, kandang, dan pengendalian

penyakit) dengan baik. Sebagian besar karyawan di perusahaan CV. Indonesia Multi Indah mempunyai kinerja yang termasuk dalam kategori sedang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amron dan T. Imran. 2009. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia, Makassar.
- Aulia, F.R. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Balai Besar Kesehatan dan Keselamatan Kerja Makassar. Universitas Hassanudin.
- Chan, S. H. 2006. Organizational identification and commitment of members of a human development organization, *Journal of Management Development*, **25**(3) : 249–268.
- Handoko, T. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Mondy, R.W. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10 jilid 2. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Panggabean. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Praharsa, E. 2014. Analisis Kelayakan Bisnis Peternakan Sapi Potong Di Kecamatan Cikancung Kabupaten Bandung. *J. Online Itenas* **2** (2) : 1-12.
- Siagian, S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta, Bumi Aksara Indonesia.
- Simanjuntak, J. P. 1985. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. LPFE UI, Jakarta.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja Edisi 3. Rajawali Pers, Jakarta.
- Yulianto, P. dan C. Saporinto. 2010. Pembesaran Sapi Potong Secara Intensif. Penebar Swadaya, Jakarta