

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia bisnis untuk merebut pasar terasa demikian ketat. Munculnya perusahaan-perusahaan baru dengan menggunakan teknologi modern, menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan harus meningkatkan *knowledge based economy* (ekonomi berbasis pengetahuan) dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Semakin kerasnya persaingan bisnis maka semakin tinggi pula aktivitas atau tugas-tugas yang harus dilakukan perusahaan. Perusahaan merupakan organisasi yang menghimpun orang-orang yang disebut sebagai karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Dalam mencapai hal tersebut, perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja organisasi dengan sumber daya manusia berkualitas yang dimiliki oleh perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam kajian ini adalah sumber daya manusia yang memiliki pengalaman, *skill* dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan individual (karyawan), kelompok (tim kerja) maupun organisasional sebagai satu kesatuan, dan mampu memanfaatkannya sebagai dasar berperilaku di sebuah organisasi. Banyak hal yang dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Campbell (dalam Dewi, 2012) mendefinisikan kinerja sebagai representasi perilaku karyawan yang menarik di tempat kerja.

Sementara, Mangkunegara (2005) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2006) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual (situasional). Kinerja karyawan dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Melihat peran sumber daya manusia yang begitu besar dalam perusahaan, seharusnya manajemen perusahaan harus lebih proaktif menjadikan sumber daya manusia nya sebagai *human capital* yang perlu diberi perhatian dan pengembangan. Karena *human capital* memiliki lima komponen yaitu kemampuan individu, motivasi individu, kepemimpinan, iklim organisasi, dan efektivitas kelompok kerja (Mayo, 2000). Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya akan berhubungan langsung dengan tingkat kinerja karyawan yang dapat menentukan nilai sebuah perusahaan.

Selain faktor *human capital* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Ardini (2009) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian Porwani (2010) juga menunjukkan bahwa

budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya juga dapat dilihat sebagian dari suatu lingkungan organisasi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan di dalam organisasi. Budaya organisasi juga menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Dimana budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan.

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen karyawan merupakan perspektif yang bersifat berperilaku dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*) (Aris dan Ghazali, 2006). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Wright (dalam Murty, 2012) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Terkait dengan penjelasan di atas, penulis melakukan penelitian tentang kinerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Makmur Pabrik Kelapa Sawit Laut Tador Kabupaten Batu Bara. Pengukuran kinerja karyawan dapat terlihat dari seberapa besar hasil produksi pabrik kelapa sawit tersebut, karena kinerja merupakan catatan hasil produksi atas pekerjaan karyawan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu (Adhiatma, 2008). Hasil produksi PT. Sumber Sawit Makmur Pabrik Kelapa Sawit Laut Tador dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1. Produksi PT. Sumber Sawit Makmur
Pabrik Kelapa Sawit Laut Tador**

Tahun	Tandan Buah Segar (Kg)	Minyak Kelapa Sawit (Kg)	Inti Kelapa Sawit (Kg)
2009	104.503.010	21.745.208	4.238.060
2010	125.859.400	26.242.401	4.874.550
2011	123.732.780	25.232.844	5.089.460
2012	110.525.180	22.128.627	4.793.370
2013	101.561.260	19.668.898	4.337.390

Sumber: Dokumen PT. Sumber Sawit Makmur

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil produksi PT. Sumber Sawit Makmur dari tahun 2009 – 2010 mengalami kenaikan. Namun, pada tahun 2011 – 2013 hasil produksinya mengalami penurunan. Setelah melakukan wawancara dengan karyawan terkait penurunan hasil produksi PT. Sumber Sawit Makmur, ada beberapa penyebab menurunnya hasil produksi yaitu: 1) Penanaman sawit kembali (*replanting*) pada PT. Sumber Sawit Makmur Kebun Kelapa Sawit Laut Tador; 2) Persaingan harga Tandan Buah Segar (TBS) dengan perusahaan-perusahaan lain; 3) Kondisi alam (Cuaca); 4) Kerusakan alat pabrik (Stagnasi).

PT. Sumber Sawit Makmur merupakan pabrik kelapa sawit yang berdiri sejak tahun 1987 dengan kapasitas produksi 20 ton per jam. Saat ini, alat pabrik perusahaan tersebut tergolong masih manual dibandingkan dengan perusahaan swasta lainnya dengan kapasitas produksi 60-80 ton per jam. Pada saat proses produksi alat pabrik sering terjadi kerusakan sehingga dapat mempengaruhi hasil produksi PT. Sumber Sawit Makmur. Namun, pada tahun 2012 – 2013 perusahaan selalu melakukan pembaharuan/perbaikan mesin untuk memproduksi 20 ton per jam setiap harinya.

Apabila perusahaan akan melakukan perubahan dengan memproduksi tandan buah segar sebesar 60-80 ton per jam dengan menggunakan teknologi modern. Maka, perusahaan akan membutuhkan atau menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengoperasikan teknologi baru dalam memproduksi tandan buah segar 60-80 ton per jam. Perubahan dalam memproduksi 20 ton per jam dan beralih dengan memproduksi 60-80 ton per jam tandan buah segar akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Ada beberapa hal yang menyebabkan perusahaan harus melakukan perubahan, yaitu adanya faktor eksternal yang berupa perkembangan teknologi, faktor ekonomi, peraturan pemerintah dan faktor internal berupa masalah-masalah sumber daya manusia. Kesiapan perusahaan melakukan perubahan bukan hanya dilihat dari aspek keuangan saja. Namun, perlu diperhatikan bahwa *human capital* yang mampu menjalankan perubahan akan mewujudkan pencapaian perusahaan.

Perubahan merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan dan tidak semua mau melakukan perubahan, karena ketika melakukan perubahan itu artinya karyawan harus keluar dari zona nyaman dan mengubah rutinitas-rutinitas yang biasanya dilakukan. Namun, perlu adanya identifikasi kelompok karyawan yang resistensi terhadap perubahan yang kemudian kelompok tersebut harus dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan merupakan nilai-nilai yang dapat membantu memecahkan permasalahan di sebuah perusahaan.

Kesiapan dan komitmen karyawan sangat dibutuhkan untuk melakukan hal tersebut. Komitmen karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam

rangka mempertahankan kinerja perusahaan. Apalagi dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi. Dengan komitmen yang tinggi serta keahlian yang dimiliki sumber daya manusia akan mempengaruhi pencapaian hasil sebuah perusahaan.

Jadi, berdasarkan uraian dan pemaparan fenomena yang dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait akan kinerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Makmur PKS Laut Tador ke dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh *Human Capital*, Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka indentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap budaya organisasi PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?
2. Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap komitmen karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?
3. Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?

6. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?
7. Faktor mana yang lebih dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?
8. Faktor apa yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan yang dapat mempengaruhi bidang penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah hanya pada pengaruh *human capital*, budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara.

1.4. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas maka yang menjadi perumusan masalah, yaitu:

1. Apakah *human capital* berpengaruh terhadap budaya organisasi PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?
2. Apakah *human capital* berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?
3. Apakah *human capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?

5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?
6. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap budaya organisasi PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara.
2. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap komitmen karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara.
3. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis, bermanfaat untuk pengembangan wawasan keilmuan serta sebagai sarana penerapan dari ilmu pengetahuan yang selama ini diperoleh

di perkuliahan khususnya mengenai *human capital*, budaya organisasi, komitmen karyawan dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan, sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan pengaruh *human capital*, budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Lembaga Pendidikan UNIMED, sebagai literatur perpustakaan di bidang penelitian mengenai pengaruh *human capital*, budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi Peneliti Lain, sebagai bahan referensi atau sumber informasi bagi peneliti lain yang berminat melakukan pengembangan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.