

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam peradaban manusia yang bergerak terus menerus dalam masyarakat dunia. Kehadiran teknologi informasi dan komunikasi mempercepat akselerasi persaingan antar negara. Persaingan Global merupakan suatu tahapan perkembangan fenomena budaya yang mau tak mau harus dilalui oleh perjalanan peradaban maupun sendi-sendi kehidupan sumber daya manusia (SDM). Globalisasi merupakan suatu hubungan dengan peningkatan keterkaitan serta ketergantungan antar bangsa di seluruh dunia melalui investasi, perdagangan, perjalanan, dan bentuk-bentuk interaksi yang lain sehingga batas-batas negara menjadi tidak ada.

Indonesia adalah negara yang melakukan perubahan secara menyeluruh dalam segala sektor untuk meningkatkan pembangunan dengan tujuan untuk mensejahterakan masyarakat Indonesia. Khususnya bidang sektor industri, persaingan bisnis yang sangat ketat, tidak terkecuali di bidang pengolahan bahan makanan. Keadaan ini mungkin bisa dilihat lantaran semakin banyaknya industri pendatang baru yang berdiri dan adanya ekspansi dari perusahaan terdahulu yang sudah ada.

Di dalam suatu perusahaan SDM sangatlah penting bagi perusahaan karena sebagai faktor utama penggerak semua aktifitas - aktifitas perusahaan, maka secara tidak langsung SDM merupakan harta paling berharga. Melalui SDM suatu perusahaan akan mampu bergerak, berkembang dan maju untuk mencapai

keberhasilan serta sebaliknya kehancuran atau kegagalan suatu perusahaan. Melihat pentingnya SDM dalam mendukung keberhasilan serta kemajuan perusahaan tersebut harus berusaha untuk mendapatkan SDM yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya untuk mendukung keberlangsungan aktifitas-aktifitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

Keadaan ini menjadikan perusahaan harus bekerja keras dalam hal meningkatkan kualitas SDM melalui proses penarikan SDM yang efektif untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Kompetensi yang dimiliki SDM harus bisa diandalkan sehingga bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik. Didalam membentuk suatu Kompetensi (kemampuan kerja) untuk menjalankan pekerjaan yang baik diperoleh dari pendidikan maupun pengalaman yang berawal dari pelatihan, serta keadaan lingkungan yang mendukung dengan usaha maksimum sehingga berhasil sesuai dengan tujuan dan kebutuhan yang diharapkan.

Peran departemen SDM sangat berpengaruh terhadap kinerja di dalam perusahaan. Kinerja SDM adalah bentuk penilaian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai oleh SDM dalam menjalankan suatu program – program yang dilaksanakannya. SDM yang memiliki sikap baik akan memperlihatkan sikap baik pula terhadap pekerjaannya sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang kurang baik terhadap pekerjaan itu sendiri (Bahrul, 2012).

Kinerja yang tinggi merupakan cerminan SDM merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai SDM mempunyai disiplin yang baik. Salah satu faktor pendukung terciptanya kinerja SDM adalah Kapabilitas SDM merupakan kemampuan yang dimiliki oleh SDM dalam

melakukan berbagai tugas. Di dalam kapabilitas tidak sebatas memiliki keterampilan (*skill*) saja namun lebih dari itu misalnya lebih faham secara mendetail sehingga benar-benar menguasai dari titik kelemahannya hingga solusinya. Robbins (2008). Sedangkan menurut Amir (2011) menjelaskan bahwa kapabilitas adalah kemampuan mengeksploitasi secara baik SDM yang dimiliki dalam diri maupun perusahaan, kemudian potensi diri dalam menjalankan aktivitas tertentu.

Insentif juga merupakan factor pendorong kinerja SDM, pengertian mengenai insentif itu sendiri adalah suatu penerimaan dari luar gaji agar karyawan termotivasi bekerja dengan baik. Insentif berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Insentif yang diberikan kepada karyawan akan mendorong karyawan untuk disiplin dalam bekerja, sehingga pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Handoko, 2008).

Pengalaman kerja adalah lama waktu bekerja dimana mulai pertama kerja sampai diterima ditempat kerja hingga sekarang (Martoyo, 2007). Sedangkan menurut Dewey (2002) pengalaman kerja adalah pengalaman yang tidak saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan rohani, atau sesuatu yang berada di balik dunia yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi. Pengalaman ini bersifat menyeluruh dan mencakup segala hal. Yang meliputi menyangkut alam semesta batu, tumbuh-tumbuhan, binatang, penyakit, kesehatan, temperatur, listrik, kebaktian, respek, cinta, keindahan, misteri, singkatnya seluruh kekayaan pengalaman itu sendiri.

SDM yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari SDM yang baru saja memasuki dunia kerja, karena SDM tersebut

telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada SDM, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

PT Philips Seafood Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak disektor industri pengolahan hasil laut yakni lebih khusus produksi daging kepiting dalam kaleng. Phillips Seafood Indonesia juga jarang dikenal oleh kalangan masyarakat karena perusahaan tersebut mengambil langkah pemasarannya tidak hanya lokal atau domestik akan tetapi produksinya langsung diekspor serta salah satu perusahaan seafood terbesar di Indonesia yang mempunyai komoditas dengan kualitas terbaik di kelasnya. Peningkatan persaingan dalam industri tersebut mensyaratkan perusahaan guna menetapkan strategi tertentu disemua aspek, terutama pada aspek SDM karena bagian tersebut sangat mempengaruhi kelangsungan hidup dan kinerja perusahaan.

Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada PT Phillips Seafood Indonesia.

Table 1.1
Data Target dan Realisasi Hasil Produksi
Bulan Januari s/d Desember 2016

Bulan	Target(ton)	Realisasi	keterangan
Januari	230	221	-
Februari	230	218	-
Maret	230	226	-
April	230	230	+
Mei	230	228	-
Juni	230	236	+
Juli	230	241	+
Agustus	230	239	+
September	230	237	+
Oktober	230	235	+
November	230	238	+
Desember	230	344	+

Sumber : PT Phillips Seafood Indonesia

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa produksi daging kepiting mengalami fluktuasi dapat dilihat hanya ada 8 bulan yang mencapai target yaitu bulan april, juni, juli, agustus, September, oktober, november dan desember. Selebihnya 4 bulan ada masalah target produksi tidak tercapai target yang ditetapkan perusahaan.

Permasalahan yang peneliti lihat yaitu dengan beragam SDM itu apakah ada perubahan-perubahan yang mendukung terciptanya suatu strategi yang tepat guna

dengan meningkatkan kinerja SDM dalam memenangkan persaingan dengan perusahaan domestik maupun internasional.

Dalam beberapa penelitian terdahulu kemampuan memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan. Namun, setiap penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan penggunaan variable, populasi dan sample, dan uji penelitian yang digunakan dalam setiap penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) menjelaskan bahwa kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM PT FIF Group Cabang Singaraja Indonesia, ada juga pendapat yang berbalik dengan setiawan yaitu Faridah (2013) menjelaskan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM PT SUITA AGRAFA SEJAHTERA

Berdasarkan uraian diatas, maka dari itu peneliti tertarik mengambil judul Model Pengembangan Kapabilitas Yang Berbasis Insentif Dan Pengalaman Kerja Menuju Peningkatan Kinerja SDM PT Phillips Seafood Indonesia Kabupaten Pematang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan pada penelitian ini adalah “Bagaimana meningkatkan Kinerja SDM pada PT. Philips Seafood Indonesia” sehingga pertanyaan penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagaimana insentif berpengaruh terhadap kapabilitas ?
2. Bagaimana pengalaman kerja berpengaruh terhadap kapabilitas ?
3. Bagaimana insentif berpengaruh terhadap kinerja ?

4. Bagaimana pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
5. Bagaimana kapabilitas SDM berpengaruh terhadap kinerja ?
6. Bagaimana insentif berpengaruh terhadap kinerja SDM melalui kapabilitas ?
7. Bagaimana pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM melalui Kapabilitas ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kapabilitas.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kapabilitas.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kapabilitas terhadap kinerja sumber daya manusia
6. Mendeskripsikan dan menganalisis insentif terhadap kinerja SDM melalui kapabilitas
7. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja SDM melalui kapabilitas

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

- a. Dalam jangka pendek berguna sebagai dasar penyusunan skripsi agar dapat memperoleh data yang akurat dan terbaru.
- b. Dalam jangka panjang hasil riset dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan upaya pemecahan masalah perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan dan kebijakan-kebijakan guna meningkatkan kinerja perusahaan

3. Bagi Akademis

Diharapkan bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan untuk pengembangan ilmu akademis, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa untuk melakukan kajian terhadap kinerja sumber daya manusia pada perusahaan

4. Aspek Teoristis

- a. Dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam menambah informasi penelitian mengenai pengaruh insentif, pengalaman kerja dan kapabilitas terhadap kinerja SDM
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau wawasan keilmuan dalam bidang manajemen SDM tentang pengaruh insentif, pengalaman kerja dan kapabilitas terhadap kinerja SDM.
- c. Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu manajemen SDM yang diaplikasikan dalam sistem teknologi perusahaan.

5. Manfaat praktis

Bagi perusahaan merupakan bahan masukan khususnya PT. Phillips Seafood Indonesia dalam melakukan kebijakan, khususnya tentang pengaruh insentif, pengalaman kerja dan kapabilitas terhadap kinerja SDM