

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menuntut persaingan yang tinggi, yang berarti menuntut perusahaan untuk dapat terus melakukan inovasi agar tidak tertinggal, dengan demikian sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan tersebut harus lebih produktif dan melakukan sesuatu lebih baik. Para karyawan atau sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan yang penting dalam suatu perusahaan. Karyawan yang ada menjadi penggerak dari seluruh aktivitas kerja yang dilakukan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dapat dikelola, dan hal ini tergantung dari manajemen organisasi dalam mengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Organisasi merupakan kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan kerja bersama melalui struktur hirarki dan pembagian kerja. (Thoha, 1993)

Kinerja Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh Beberapa Faktor menurut (Mangkunegara, 2010:15) mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras,

sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2.Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut (Gibson, 1997) kemampuan menunjukkan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

pengalaman kerja juga dapat menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pernyataan diatas didukung oleh pernyataan Hariandja (2002) menyatakan, ” Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.

Menurut (Simamora, 2001) pengembangan karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Pengembangan karir merupakan proses yang disengaja dimana dengan melalui pengembangan karir seseorang akan menjadi sadar terhadap atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal.

Nama PT Damai Jaya Lestari (DJL) di Sulawesi Tenggara sudah cukup dikenal. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2006 eksis di Bumi Anoa membuka perkebunan sawit di Konawe Utara, Kolaka dan Konawe. Saat ini di Konawe Utara (Konut) sudah panen dan telah diproduksi menjadi Crude Palm Oil (CPO) atau minyak kelapa sawit, yang kemudian didistribusikan ke sejumlah daerah di Jawa.

PT. Damai Jaya Lestari akan meningkatkan kapasitas produksi Crude Palm Oil (CPO) di Konawe Utara. Tenaga Ahli PT Damai Jaya Lestari Agus Bambang merinci, saat ini PT. Damai Jaya Lestari memang mengelola belasan ribu hektar tanaman kelapa sawit di tiga kabupaten tersebut. Menurut Agus Bambang, PT. Damai Jaya Lestari yang berada Di Konawe Utara telah mengolah kelapa sawit hampir mencapai 6 ribu hektar lebih, sedangkan Kab. Kolaka telah mengolah hampir 11 ribu hektar dan Kab. Konawe mengolah hampir 4 ribu hektar. Dari semua kabupaten baru Kab. Konawe Utara yang sudah panen, dan sudah menghasilkan Crude Palm Oil (CPO).

Di Perkebunan Konawe Utara PT. Damai Jaya Lestari memperkerjakan 1.300 orang baik warga lokal, maupun pendatang dari berbagai macam wilayah. Upah mereka rata-rata per-orang Rp 1 juta atau diatas UMR berlaku. Perkebunan ini dipastikan akan terus membutuhkan tenaga kerja, pasalnya proses panen tidak bisa dilakukan bila bukan tenaga manual. “Keberadaan PT. Damai Jaya Lestari selain memperoleh profit, tentunya juga berorientasi pada penciptaan lapangan kerja.

Namun PT.Damai Jaya Lestari masih memiliki sebuah sistem manajemen yang masih kurang efektif dan efisien baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Untuk mencapai sistem manajemen perusahaan yang baik tentunya harus didukung oleh atribut individu, upaya kerja karyawan, dan organisasi.

Subyek penelitian pada Perusahaan PT. Damai Jaya Lestari ini mengarah pada kondisi Sumber Daya Manusia . Melihat kondisi SDM dari perusahaan ini masih kurang efektif , hal ini dikarenakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawanPT Damai Jaya Lastari masih sangat terbatas dalam berbagai bidang. Seperti dalam bidang operasional, keuangan dan bidang komunikasi.Harapan dari direktur perusahaan ini adalah memiliki tenaga-tenaga yang profesional dan sportif dalam manage perusahaan, yakni dalam mengatur manajemen operasional, keuangan dan komunikasi.

Adapun masalah SDM pada perusahaan PT Damai Jaya Lestari dalam hal ini adalah pembayaran gaji buruhsering mengalami keterlambatan sehingga mengakibatkan dampak terhadap kinerja perusahaan yakni terjadi penurunan kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan tersebut yang sangat drastis dengan melihat faktor output dari penghasilan perusahaan yang kurang stabil.Dengan melihat kondisi tersebut maka saya tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan ini, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana sesungguhnya sistem kinerja manajemen perusahaan tersebut, apakah mampu meningkatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, dan bagaimana kemampuan karyawan-karyawan diperusahaan

ini apakah mereka memiliki kemampuan dan skill yang baik dibidangnya yang mampu meningkatkan kemajuan dalam perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja SDM ?
2. Bagaimana pengaruh Kapabilitas terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja SDM ?
3. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja SDM ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

1. Untuk Mendiskripsikan dan Menganalisis bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja SDM pada PT. Damai Jaya Lestari, Kab. Konawe Utara.
2. Untuk Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kapabilitas dan pengembangan karir terhadap Kinerja SDM pada PT. Damai Jaya Lestari di Kab. Konawe Utara.
3. Untuk Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja SDM pada PT. Damai Jaya Lestari di Kab. Konawe Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun didunia perusahaan.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Damai Jaya Lestari. Kabupaten Konawe Utara. Sulawesi Tenggara. hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan kepada direktur perusahaan tersebut.

b. Bagi Penulis

Hasil peneliti ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis khusus di bidangnya.

c. Bagi Penelitian Selanjutan

Hasil ini di harapkan dapat berguna dan bermamfaat sebagai referensi menjadi bahan kajian yang lebih mendalam bagi para peneliti selanjutnya.