

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang penting untuk menjalankan aktivitas operasional organisasi sehingga peranan manusia tidak dapat diabaikan begitu saja. Organisasi perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik demi mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau karyawan yang menjalankan tugas-tugasnya. Setiap organisasi berusaha mendapatkan sumber daya manusia dengan kualitas yang baik, karena kualitas sumber daya manusia yang rendah akan berdampak buruk bagi organisasi.

Selanjutnya, salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Perkebunan merupakan salah satu sub sektor pertanian yang memiliki peran penting di Indonesia. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas tanaman perkebunan yang sangat penting di Indonesia. Prospek perkembangan kelapa sawit di Indonesia sangat cerah mengingat bahwa kelapa sawit merupakan

tanaman yang potensial dan memiliki nilai ekonomis yang tinggi, untuk itu diperlukan adanya upaya dalam mengembangkan dan memelihara perkebunan kelapa sawit dengan baik di Indonesia. PT Perkebunan Nusantara III (Persero) atau biasa disingkat menjadi PTPN III, adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang Perkebunan. Pemerintah Indonesia memegang mayoritas saham perusahaan ini melalui Danantara. Pabrik Kelapa Sawit (PKS) adalah bagian penting dalam sektor kelapa sawit yang merupakan salah satu bidang strategis dan berdampak signifikan pada pertumbuhan ekonomi di berbagai negara tropis, termasuk Indonesia. Sementara untuk mengolah kelapa sawit, PTPN III memiliki Empat Belas Pabrik Kelapa Sawit (PKS), yakni: PKS Aek Nabara Selatan, PKS Aek Raso, PKS Aek Torop, PKS Hapesong, PKS Rambutan, PKS Sei Baruhur, PKS Sei Daun, PKS Sei Mangkei, PKS Sei Meranti, PKS Sei Silau, PKS Sisumut, PKS Torgamba, PKS Kertajaya, PKS Cikasungka.

Kinerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan untuk dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika kinerja karyawan baik maka karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan targetnya. Jika kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan kesulitan dalam mencapai target-target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dari karyawan harus tinggi sehingga dapat memberi kontribusi yang bagus seperti dapat mencapai target produksi dan meningkatkan produktivitas serta keuntungan bagi perkembangan perusahaan dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Tambunan et al, 2019). Keberhasilan pengelolaan pabrik kelapa sawit tidak terlepas dari kinerja karyawan yang terlibat didalamnya.

Berikut ini merupakan data kinerja Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Baruhur tahun 2023.

Tabel 1. Data Kinerja Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Baruhur Tahun 2023

Bulan	TBS Olah	Rendemen		Losses		Mutu	
		Minyak	Inti	Minyak	Inti	Minyak	Inti
Januari	10.220.000	21,43	4,02	1,45	0,29	3,49	0,80
Februari	14.682.500	21,29	4,00	1,44	0,30	3,46	0,79
Maret	15.533.000	21,91	3,77	1,42	0,29	3,45	0,79
April	10.689.000	20,07	3,63	1,4	0,29	3,29	0,78
Mei	15.683.500	21,25	3,92	1,38	0,29	3,38	0,77
Juni	15.820.000	21,18	3,82	1,4	0,30	3,43	0,77
Juli	18.595.500	20,10	3,75	1,48	0,34	3,47	0,77
Agustus	21.129.500	20,71	4,44	1,33	0,30	3,46	0,77
September	18.683.000	21,77	4,11	1,30	0,29	3,47	0,77
Oktober	20.835.500	21,62	4,45	1,29	0,29	3,47	0,77
November	14.730.500	21,89	4,57	1,45	0,30	3,47	0,80
Desember	15.806.250	21,86	4,09	1,24	0,31	3,46	0,76
Total dan AVG	<b>192.408.250</b>	21,257	4,048	1,382	0,299	3,442	0,778

Berdasarkan data kinerja Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Baruhur Tahun 2023 diatas terlihat bahwa hasil olahan TBS setiap bulan yakni rendemen dan mutu dari minyak dan inti yang dihasilkan tidak ada peningkatan yang signifikan meskipun terdapat peningkatan jumlah TBS yang diolah. Fenomena yang sama juga terjadi pada tahun 2024, meskipun terdapat peningkatan dari sisi total TBS yang diolah pada tahun 2024 yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Kinerja Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Baruhur Tahun 2024

Bulan	TBS Olah	Rendemen		Losses		Mutu	
		Minyak	Inti	Minyak	Inti	Minyak	Inti
Januari	11.113.000	21,14	4,35	1,09	0,28	3,46	0,76
Februari	15.550.000	21,39	4,42	0,93	0,32	3,44	0,77
Maret	17.630.000	21,15	4,40	1,02	0,26	3,44	0,77
April	16.223.240	21,36	3,88	1,17	0,31	3,45	0,77
Mei	21.852.000	21,92	4,43	1,13	0,29	3,38	0,78
Juni	22.055.000	21,87	4,18	1,05	0,26	3,3	0,77
Juli	20.670.000	21,73	4,16	1,05	0,27	3,34	0,78
Agustus	22.280.000	22,07	4,14	1,06	0,27	3,32	0,78
September	18.820.000	22,23	4,13	1,07	0,28	3,33	0,79
Oktober	15.221.000	22,12	4,44	1,05	0,26	3,47	0,77
November	13.572.000	21,49	4,57	1,12	0,29	3,47	0,8
Desember	15.806.250	21,86	4,26	1,24	0,31	3,46	0,76
Total dan AVG	<b>210.792.490</b>	21,70	4,28	1,08	0,28	3,41	0,78

Indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kinerja karyawan. Tingkat kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Namun, kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kapabilitas, modal intelektual, dan perilaku inovatif.

Kapabilitas menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan (Handoko, 2014). Hal tersebut juga didukung oleh pendapat (Robbins and Timoty, 2012) yang menyebutkan kapabilitas berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakberadaan hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti jika seorang pegawai ingin memiliki kinerja yang baik maka ia juga harus meningkatkan kualitas yang ada pada dirinya melalui kapabilitas yang ia miliki. (Jufrizen 2017; Muliharta 2015; Prasetyo,

Musadieq, and Iqbal 2015) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penilaian terhadap kapabilitas karyawan masih belum maksimal. Adapun fenomena yang terjadi dalam hal kapabilitas karyawan di PKS Sei Baruhur yaitu masih terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai deadline yang telah ditetapkan, serta ditemuinya beberapa karyawan yang belum memahami secara mendalam tentang bidang pekerjaan yang dilakukannya sehingga pekerjaan tersebut terhambat dalam proses penyelesaiannya.

Selain itu, modal intelektual juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Modal Intelektual berupa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling berharga bagi organisasi. Salah satu cara dalam menciptakan nilai (*value creation*), maka organisasi lebih fokus dan bergeser dari pemanfaatan aset-aset individual menjadi sekelompok aset yang sebagian utamanya adalah aset tidak berwujud (*intangible assets*) berupa modal intelektual (*intellectual capital*) yang mencakup dalam keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman, serta dalam sistem dan prosedur yang dimiliki organisasi (Wijaya et al., 2024). Modal intelektual merupakan modal tidak berwujud yang dimiliki oleh organisasi yang berupa modal manusia, modal struktural serta modal relasional, yang mampu berkontribusi dalam melakukan inovasi, persaingan, serta menghasilkan suatu nilai pada organisasi (Dhammawan et al., 2024). Zack (1999) yang menyatakan bahwa pengetahuan dapat dianggap sebagai sumber daya strategis yang paling penting, selain itu kemampuan memperoleh, mengintegrasikan, menyimpan, berbagi, serta penerapannya sebagai kemampuan merupakan hal paling penting