

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengaturan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek krusial dalam keberlangsungan dan pertumbuhan Perusahaan. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana operasional tetapi juga sebagai aset strategis yang dapat meningkatkan keunggulan bersaing suatu Perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif meliputi berbagai proses seperti perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta pemeliharaan dan pemberhentian tenaga kerja. Semua proses ini bertujuan untuk memastikan ketersediaan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture (ASWFoods) adalah perusahaan manufaktur makanan yang didirikan pada tahun 1978 dan berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini bergerak dalam produksi, distribusi, dan ekspor berbagai produk seperti biskuit, wafer, dan coklat dengan merek terkenal seperti Hatari, Delux, ATB, Apilo, dan lain-lain. ASWFoods terus berinovasi dalam pengembangan produk dan menjaga standar kualitas internasional serta mempunyai distribusi luas dalam negeri dan beberapa pasar di luar negeri.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi

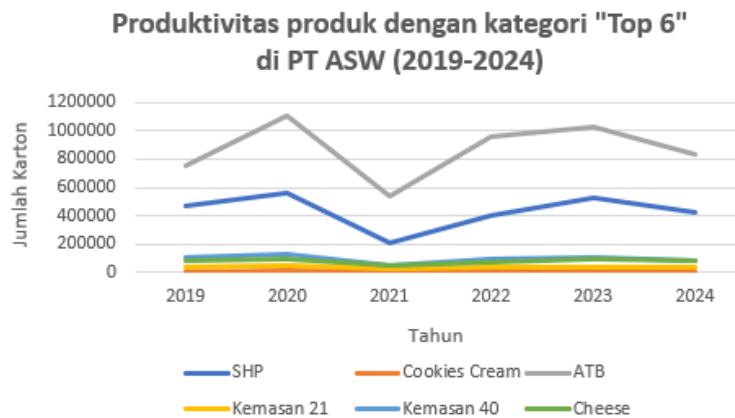
bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara merangsang kreativitas dan meningkatkan komitmen kerja. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan tetapi juga membangkitkan kesadaran serta rasa percaya, hormat, dan loyalitas dari bawahannya. Model kepemimpinan ini menekankan komunikasi visi yang jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan mendukung tujuan tersebut. Seorang pemimpin transformasional mampu membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan memberdayakan bawahan untuk menghadapi tantangan dan situasi rumit dengan optimis dan tanggung jawab.

Budaya inovasi dalam organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, sikap, dan praktik yang mendorong organisasi dan anggotanya untuk mengadopsi perubahan, berinovasi, dan menciptakan lingkungan yang terbuka terhadap ide-ide baru dan eksperimen serta menghargai pengambilan resiko sebagai bagian dari proses pembelajaran. Budaya inovasi juga merupakan elemen penting dalam membangun iklim kerja yang kolaboratif, mendorong partisipasi aktif karyawan, dan memfasilitasi komunikasi terbuka antar anggota organisasi. Hal ini akan membantu organisasi menjadi lebih adaptif dan kompetitif di pasar yang dinamis.

Komitmen organisasional merupakan keterikatan psikologis dan emosional karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja yang tercermin dalam loyalitas, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi serta keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasional penting untuk meminimalkan tingkat pergantian karyawan (*turnover rate*) dan meningkatkan kinerja serta loyalitas. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung

jawabn, berprestasi, dan berkontribusi secara lebih optimal kepada organisasi sehingga komitmen organisasional dapat dianggap sebagai aspek penting dalam perilaku organisasi yang berhubungan dengan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat krusial bagi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir semata tetapi juga perilaku nyata yang ditampilkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan juga menyangkut kontribusi yang diberikan untuk pencapaian tujuan organisasi, yang meliputi kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta menunjukkan disiplin, inisiatif, dan loyalitas kerja sehingga kinerja karyawan menjadi alat penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi sejauh mana pencapaian target kerja sekaligus menjadi dasar dalam pengembangan sumber daya manusia, pemberian penghargaan dan perencanaan karir karyawan.



Gambar 1.1 Produktivitas Jumlah Karton di PT. ASW selama 5 tahun
(Sumber: Data Internal Perusahaan PT. ASW (2025))

PT Asia Sakti Wahid Foods Manufactures merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri pangan di Indonesia dan telah beroperasi sejak tahun 1978. Perusahaan ini secara berkesinambungan melakukan inovasi dengan tujuan menghasilkan produk yang berkualitas bagi konsumen. Berdasarkan data pada Gambar 1.1, dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas produk unggulan (kategori enam besar) PT ASW menunjukkan pola fluktuatif selama periode 2019–2024. Penurunan produktivitas yang paling signifikan terjadi pada tahun 2021, yang dipengaruhi oleh pandemi COVID-19 serta dampaknya terhadap perlambatan perekonomian global. Selanjutnya, pada periode 2022 hingga 2023 produktivitas kembali mengalami peningkatan, namun pada pertengahan tahun 2024 kembali menunjukkan penurunan.

Fluktuasi jumlah produksi tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, namun juga berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu determinan utama dalam menjaga konsistensi produktivitas, sebab efektivitas proses produksi sangat bergantung

pada kompetensi, kedisiplinan, serta komitmen karyawan terhadap pencapaian target organisasi. Dengan demikian, strategi pengaturan SDM yang tepat, seperti penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai, penguatan budaya inovasi, serta peningkatan komitmen organisasional, menjadi faktor penting yang dapat mendukung tercapainya produktivitas yang stabil dan berkelanjutan di PT ASW.

Kategori	2019-2020 (%)	2020-2021 (%)	2021-2022 (%)	2022-2023 (%)	2023-2024 (%)
SHP	29.23%	37.39%	94.47%	26.69%	76.98%
Kemasan 21	17.62%	35.92%	33.26%	10.10%	81.42%
Cookies Cream	52.33%	36.81%	30.63%	15.01%	72.21%
Kemasan 40	49.20%	35.83%	35.40%	15.25%	74.3%
ATB	42.16%	52.53%	67.52%	7.20%	78.26%
Cheese	55.95%	35.39%	33.06%	13.57%	75.39%

Tabel 1.1 Persentase Produktivitas Jumlah Karton di PT. ASW (2019-2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa persentase perubahan jumlah karton pada berbagai kategori produk mengalami fluktuasi sepanjang periode 2019 hingga 2024. Produk SHP menunjukkan dinamika paling mencolok dengan penurunan tajam pada 2020–2021 sebesar (37.39%), kemudian diikuti peningkatan signifikan pada 2021–2022 sebesar (+94,47%). Pola serupa juga terjadi pada produk Kemasan 21, Cookies Cream, dan Kemasan 40, yang mengalami penurunan drastis di 2020–2021, sebelum perlahan mengalami kenaikan kembali pada tahun-tahun berikutnya. Sementara itu, produk ATB sempat mencatat kenaikan cukup besar pada 2019–2020 sebesar