

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan bagian aspek yang paling penting di setiap organisasi maupun perusahaan demi perkembangan serta keberlanjutan suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan diharuskan untuk memiliki kriteria yang baik serta berintegritas tinggi. Douglas (dalam Mangkunegara, 2015) menyatakan setiap perusahaan akan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Sebab, kinerja karyawan juga memiliki arti sebagai bagian dari sikap dan perilaku untuk memenuhi tanggung jawab di dalam sebuah perusahaan.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki karyawan agar dapat berperan baik dan memiliki kinerja yang maksimal. Namun, setiap perusahaan akan memiliki karyawan yang kurang berperan baik diperusahaan. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya yakni faktor yang menyebabkan perusahaan memiliki produktivitas yang kurang maksimal karena tingkat kematangan karyawan (Kasmir, 2016). Kematangan karyawan bisa menjadi faktor bagi produktivitas sebuah perusahaan. Produktivitas karyawan tersebut terhadap perusahaan akan menurun karena keterbatasan fisik dan kesehatan.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan serta kinerja yang baik dengan hasil yang baik juga maka karyawan harus memiliki kemampuan komunikasi dan kemampuan konseptual, serta memiliki sifat, sikap, kesadaran dan perilaku yang baik juga. Kinerja yang baik akan berjalan apabila ditopang dengan kualitas profesional dalam melaksanakan tanggung jawab. Sikap profesional karyawan akan ditunjukkan dalam bentuk sebagai berikut. *Pertama*, keinginan untuk memiliki sikap dengan standard yang ideal artinya karyawan berusaha mempunyai sikap seperti yang diinginkan oleh perusahaan. *Kedua*, meningkatkan dan menjaga citra profesi, *Ketiga*, memiliki keinginan meningkatkan dan mengembangkan kualitas keterampilan dan pengetahuan. *Keempat*, mengembangkan kualitas

serta cita-cita profesi. *Kelima*, adanya kebanggaan terhadap profesi yang dijalani (Surya,2003). Sikap professional memiliki kaitan dengan kematangan karyawan.

Kematangan karyawan merupakan kemampuan serta keinginan dari karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mengarahkan perilaku karyawan tersebut. Kematangan karyawan memiliki kaitan dengan tugas maupun tanggung jawab sebagai fungsi dan perannya dalam pekerjaan. Kemudian, kematangan karyawan juga berkaitan dengan aspek kemampuan dan kemauan kinerja yang mana meliputi aspek kemampuan melalui pengetahuan dan keterampilan dari para karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal serta mendapatkan hasil maksimal. Kemampuan yang dimiliki karyawan dapat diperoleh melalui pengalaman kerja. Selanjutnya dalam aspek kemauan dalam hal ini karyawan, memiliki kematangan secara psikologis melalui tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, kemudian memiliki komitmen serta motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan kemampuan dan kemauan karyawan, tingkat kematangan karyawan dibagi menjadi empat level kematangan menurut Hersey & Blanchard (1982), sebagai berikut. *Pertama*, kematangan rendah (M1) dalam level ini karyawan tidak memiliki kemampuan dan kemauan pada dirinya sendiri untuk melaksanakan tugasnya, karyawan cenderung terintimidasi oleh tugasnya dan menunda tugas yang diberikan serta menghindari tugas yang akan diberikan. *Kedua*, kematangan rendah sampai sedang (M2) dalam level ini kemampuan yang dimiliki rendah akan tetapi karyawan tersebut memiliki sumber kepercayaan diri yang tinggi, karyawan cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi tetapi dengan kemampuan yang sedang, mau menerima masukan dan antusias dalam bekerja. *Ketiga*, kematangan sedang sampai tinggi (M3) dalam level ini karyawan memiliki kemampuan pengetahuan yang tinggi tetapi memiliki kepercayaan diri yang rendah, dalam hal ini karyawan tersebut terlihat ragu dalam menyampaikan

pendapat atau ide. *Keempat*, kematangan tinggi (M4) dalam level ini karyawan memiliki kemampuan dan kemauan serta kepercayaan diri yang tinggi, antara kemampuan dan kemauan dilakukan secara seimbang, dimana karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas secara independen, serta dapat membuat keputusan yang efektif untuk tugasnya.

Tingkat kematangan dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap keberlangsungan perusahaan. Maka dari itu agar perusahaan dapat terus bertumbuh sesuai dengan rencana, sebaiknya perusahaan melakukan pemetaan terhadap tingkat kematangan dan kinerja karyawan.

Pemetaan tersebut dilakukan untuk mengetahui tingkat kematangan dan kinerja karyawan setiap divisi yang terdapat di dalam perusahaan. Mengetahui pengaruh kematangan karyawan terhadap produktivitas perusahaan dan mengetahui hubungan dari tingkat kematangan karyawan dengan kinerja karyawan. Menurut teori Hersey dan Blanchard (1982) tentang Kepemimpinan Situasional, tingkat kematangan karyawan (atau yang sering disebut sebagai kematangan individu) merujuk pada sejauh mana seorang karyawan siap untuk melakukan suatu tugas tertentu berdasarkan kemampuan, keterampilan, serta komitmennya terhadap tugas tersebut sehingga kinerja karyawan akan tinggi.

Melalui latar belakang di atas, penelitian yang kemudian akan dilakukan analisa menggunakan berbagai kerangka teori dengan judul: **“Pemetaan Tingkat Kematangan dan Kinerja Karyawan di PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kematangan karyawan panen?
2. Bagaimana tingkat produktivitas dan kinerja karyawan panen?
3. Apakah tingkat kematangan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan panen di perusahaan?

4. Apakah tingkat kematangan karyawan mempengaruhi produktivitas karyawan panen di perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kematangan karyawan panen di PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk..
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas dan kinerja karyawan panen.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kematangan karyawan panen terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kematangan karyawan panen terhadap produktivitas karyawan panen.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mata Kuliah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan contoh nyata terkait konsep manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya pada tingkat kematangan karyawan dan kinerja dapat diterapkan di sektor agribisnis. Hal ini digunakan untuk memperkaya materi perkuliahan, terutama pada mata kuliah Manajemen SDM.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan manfaat strategis yang signifikan bagi perusahaan, terutama dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing bisnis bagi PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pedoman atau referensi untuk pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama mengenai pemetaan tingkat kematangan dan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi wawasan keilmuan bagi masyarakat.