

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring berkembangnya Perekonomian dunia , persaingan di bidang industri semakin meningkat sehingga membuat setiap perusahaan berusaha untuk saling bersaing menjadi yang terbaik. Hal tersebut tentu memiliki keterkaitan pada tenaga kerja di perusahaan-perusahaan yang ikut serta berperan dalam globalisasi secara langsung maupun tidak langsung. Hal itu akan menjadi perhatian penting baik dari sisi perusahaan dan tenaga kerja untuk bisa meningkatkan kinerja baik dari sisi profit perusahaan dan lainnya.

Kualitas sumber daya manusia akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam perusahaan yang unik, kompleks dan sulit diperkirakan. Setiap karyawan mempunyai karakteristiknya masing-masing dalam berhubungan dengan orang lain di dalam organisasi perusahaan. Organisasi perusahaan itu sendiri didirikan berdasarkan suatu tujuan atau memiliki visi dan misi perusahaannya .

Secara umum keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi perusahaan selalu dikaitkan dengan karyawan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan. Menurut Hasibuan (2000), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan yang ingin dicapai.

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari individu sebagai tenaga kerjanya, karena kinerja berarti hasil perilaku atau tindakan yang sejalan dari organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan dan sesuai dengan harapan dari organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Sementara menurut Bintoro dan Daryanto (2017). Kinerja adalah

suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu .

Tingkat kematangan dan Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Tingkat kematangan karyawan penting karena tingkat kematangan karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Hersey dan Blanchard dalam Suryadiningrum (2014) , mendefinisikan bahwa kematangan kerja karyawan atau pegawai adalah kemampuan dan kemauan orang-orang untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilaku mereka sendiri. Kematangan kerja karyawan ini dikaitkan dengan tugas atau pekerjaan, aktivitas, fungsi, dan peran tertentu yang perlu dilaksanakan, artinya pegawai tidak dapat dikatakan matang atau tidak matang dalam arti menyeluruh. kinerja karyawan penting bagi perusahaan karena menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu perusahaan, jika tidak ada kinerja karyawan maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja karyawan dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada perusahaan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Kinerja karyawan dan tingkat kematangan karyawan penting untuk diteliti agar kita dapat mengetahui informasi seberapa banyak karyawan diperusahaan yang memiliki kinerja rendah, cukup baik maupun kinerja sangat baik , yang selanjutnya akan dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam melakukan upaya perbaikan untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Surya Raya Lestari II berlokasi di desa babana kecamatan Budong-budong dan kecamatan topoyo kabupaten Mamuju Tengah.

Provinsi Sulawesi Barat. PT Surya Raya Lestari merupakan perusahaan anak cabang dari PT Astra Agro Lestari Tbk.

Tentu saja Masing-masing karyawan yang ada di perusahaan memiliki kemauan dan kemampuan bekerja yang beragam dalam menjalankan tugas pekerjaan yang menjadi wewenang serta tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga perlu dilakukan yang namanya pemetaan tingkat kematangan. Pemetaan merupakan cara pengelompokkan karyawan. Pemetaan tingkat kematangan karyawan merupakan cara untuk mengelompokkan tingkat kematangan karyawan berdasarkan kemampuan dan kemauan yang dimiliki karyawan. Pemetaan dilakukan agar mempermudah perusahaan mengetahui tingkat kematangan yang dimiliki karyawannya sehingga perusahaan dapat menentukan cara terbaik mengembangkan kemampuan dan kemauan para karyawan tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana Peta tingkat kematangan karyawan di PT Surya Raya Lestari II?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT Surya Raya Lestari II?
3. Bagaimana hubungan kematangan karyawan dan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk

1. Mengetahui Peta tingkat kematangan karyawan di PT Surya Raya Lestari II
2. Mengetahui Kinerja karyawan di PT Surya Raya Lestari II
3. Mengetahui hubungan kematangan karyawan dan kinerja karyawan

D. Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai tingkat kematangan dan kinerja karyawan serta memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi untuk memperoleh derajat sarjana jurusan sosial ekonomi pertanian INSTIPER

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan pada PT Surya Raya Lestari II yang berkaitan dengan tingkat kematangan dan kinerja karyawan

3. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan keilmuan mengetahui dan memahami tingkat kematangan dan kinerja karyawan di suatu perusahaan

