

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai persaingan yang kompetitif dapat tercermin dalam kinerja perusahaan yang terdapat pada laporan keuangan. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja perusahaan membuat perusahaan perlu mempunyai sumber daya yang dapat meningkatkan nilai tambah. Pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien dapat dilakukan oleh perusahaan bila perusahaan menyadari pentingnya sumber daya yang dimiliki. Pegawai dengan talenta unggul memiliki nilai lebih bila dibandingkan dengan pegawai lainnya. Cara berpikir yang cepat dan berbeda, dengan keterampilan kerja rata-rata, menyebabkan mereka memiliki kontribusi penting bagi akselerasi pencapaian tujuan organisasi. Pribadi bertalenta unggul merasa terpacu melakukan sesuatu yang baru, sesuatu yang di luar kebiasaan (Muhammad Asir et al., 2023).

Informasi laporan keuangan dimanfaatkan oleh pihak internal dan eksternal yang membutuhkan atau para pengguna sesuai keperluannya, informasi tersebut digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan, oleh karenanya laporan keuangan diperlukan secara komprehensif, serta menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Laporan keuangan yang berkualitas dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kualitas aparatur, pemanfaatan teknologi informasi dan pengawasan internal maupun kualitas sumber daya manusianya (Rais et al., 2022).

Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang muncul pada era globalisasi sekarang ini membuat para pemiliknya mengalami persaingan yang harus dihadapi. Semakin ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan-perusahaan harus bekerja lebih efektif dan efisien agar mampu menjalankan aktivitas operasinya sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Efektif

dan efisiensi dalam proses berjalannya aktivitas perusahaan sangat bergantung pada hasil kinerja keuangan perusahaan.(W. R. Hasibuan, 2022)

Tujuan utama didirikannya suatu industri salah satunya yakni untuk menciptakan keuntungan semaksimal mungkin. Sukses tidaknya sesuatu industri saat mencari keuntungan serta mempertahankan eksistensinya bergantung pada pengelolaan keuangannya. Industri wajib mempunyai kinerja yang berhasil secara finansial, supaya bisa menciptakan keuntungan. Oleh sebab itu, bermakna untuk tiap industri pada persaingan bisnis buat melindungi kinerja keuangannya (Nur Amalia, Yenni Samri Juliati Nasution, 2023).

Setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja mereka agar dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan lain. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Seorang karyawan atau pekerja tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan, sebab kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang membantu tercapainya tujuan ataupun target dari sebuah perusahaan (Sarinah & Faris, 2022).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya (Siregar, 2019).

Didalam Islam dimaksud dengan kinerja supaya manusia bisa lebih baik untuk melakukan pekerjaannya karena sudah menjadi tanggung jawabnya. Adapun didalam Al- Qur'an surah at-Taubah ayat 105 yang artinya "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu

kerjakan. Tema “kerja” pada ayat tersebut diungkapkan lewat kata ‘amal. Para musafir memahami kata ‘amal pada ayat tersebut mengacu pada arti amal- amal saleh. Bahkan ada kesan, kata amal dipahami sebagai ibadah. Pemahaman kata amal (kerja) sebagai ibadah juga haruslah menjadi pedoman bagi umat Islam untuk kehidupannya. Konteks kerja yang merupakan ibadah ialah dengan membawa atau mengingat Allah didalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Supaya keuntungan yang dihasilkannya menjadi suatu keberkahan (Syahirah, Muhammad Yafiz, 2023).

Kinerja keuangan menggambarkan pencapaian perusahaan dalam menghasilkan laba. Setiap perusahaan memiliki standar kinerja yang ditetapkan sebelumnya dan dikatakan berhasil jika mencapai standar tersebut. Penilaian kinerja juga digunakan untuk mengetahui tingkat tingkat efisiensi dan efektivitas serta bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Amelia Putri Daulay, 2021) Dalam peningkatan kinerja keuangan dibutuhkan akuntabilitas publik. Untuk meningkatkan kinerja anggaran, itu baik untuk perusahaan atau pemerintah daerah bersikap terbuka mulai dari proses perencanaan hingga pelaporan, menciptakan manajemen yang baik dan terbuka untuk semua informasi.(Nurwani, Wardhani, 2021)

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan merupakan salah satu BUMN yang bergerak di bidang perkebunan, dituntut untuk terus meningkatkan kuantitas dan kualitas produk secara global. Dalam upaya menunjang peningkatan kuantitas dan kualitas diperlukan manajemen yang baik, sarana dan prasarana yang mendukung. Masalah Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Untuk pencapaian tujuan tersebut, selain diperlukan perencanaan yang baik dan dana yang memadai tentunya tergantung pula pada Sumber Daya Manusia (Hadisaputra, Teguh Wahyono, Yusniar Lubis, 2022).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Peneliti melakukan observasi pada kinerja sumber daya manusia yang ada di kantor tersebut. Peneliti melihat, kinerja sumber daya manusia di kantor tersebut terlihat kurang efektif. Berdasarkan observasi melalui penglihatan peneliti terkait keefektifan dan kinerja sumberdaya manusia di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, peneliti yang ditugaskan di bagian assesment (divisi sumber daya manusia) melakukan crosscheck kepada mantan asisten kepala bidang SDM tersebut terkait keefektifan kinerja pegawai. Hal ini dijelaskan oleh staff bidang keuangan *“kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Jika kinerja SDM menurun, produktivitas dan efisiensi berkurang, biaya operasional naik, dan pendapatan bisa turun. Sebaliknya, jika kinerja SDM meningkat, produktivitas dan kualitas kerja naik, biaya operasional turun, dan pendapatan bisa meningkat. Sebaliknya, jika kinerja SDM meningkatkan, maka perusahaan harus memberikan kepada karyawan berupa pelatihan dan pengembangan yang efektif, yang akan membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan motivasi mereka, sehingga berdampak positif pada kinerja keuangan”*.

Salah satu masalah utama adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga banyak karyawan tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu, motivasi kerja yang rendah di kalangan karyawan menyebabkan penurunan produktivitas dan semangat kerja, yang berdampak negatif pada hasil kerja dan kinerja keseluruhan perusahaan. Masalah lain yang dihadapi adalah ketidaksesuaian keterampilan karyawan dengan kebutuhan pekerjaan, yang mengakibatkan ketidakefisienan dan kurangnya kontribusi optimal dari karyawan. Selain itu, perusahaan juga menghadapi tingginya tingkat perputaran karyawan, yang tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan tetapi juga mengganggu kontinuitas operasional dan stabilitas tim kerja. Semua faktor ini secara kolektif memberikan dampak negatif pada kinerja keuangan perusahaan, menurunkan efisiensi operasional, dan menghambat pencapaian tujuan strategis

perusahaan.

Namun, berdasarkan data yang diperoleh, terdapat fluktuasi dalam kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan selama periode 2018-2022, yang tercermin dalam variasi presentase kenaikan dan penurunan. Detailnya dapat dijelaskan dalam tabel berikut

**Tabel 1. 1 Presentase Kinerja Sumber Daya Manusia**

<b>Kinerja Sumber Daya Manusia</b>		
<b>Tahun</b>	<b>Presentase</b>	<b>Kategori</b>
2018	78,9%	Baik
2019	82,8%	Sangat Baik
2020	76%	Baik
2021	73,1%	Baik
2022	80%	Baik

*Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan tahun 2023.*

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan, terdapat ketidakstabilan pada kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan mengalami tingkat presentase baik pada tahun 2019 dan 2022 dengan presentase 82,8% dan 80%. Namun, mengalami penurunan dengan kategori cukup pada tahun 2018, 2020 dan tahun 2021. Dapat diketahui bahwa agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik, dibutuhkan sebuah proses pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Dengan diadakannya pelatihan, maka karyawan akan dapat bersosialisasi dengan budaya perusahaan yang ditempatinya, sehingga karyawan dapat menjadi anggota organisasi yang produktif dan efektif.

Menurut Sondang P. Siagian bahwa keberhasilan organisasi sangat tergantung pada tingkat kemampuan sumber daya manusianya, oleh karena itu perencanaan pengembangan sumberdaya manusia merupakan keharusan atau mutlak guna menjamin tersedianya sumber daya manusia yang tepat jumlah dan kualitas. Dalam hubungan pembentukan kualitas, maka pengembangan melalui

pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu media yang paling strategis, karena pendidikan dan latihan merupakan sarana yang handal untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan, keahlian, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kebutuhan tersebut bisa dilakukan dengan Training need analysis yaitu proses menetapkan jenis pelatihan yang tepat untuk diberikan kepada karyawan dengan cara sistematis. (Marnis Priyono, 2019, p. 83)

Hal ini sejalan dengan hasil perhitungan persentase yang telah dilakukan sebelumnya, di mana angka-angka tersebut menunjukkan kesesuaian yang signifikan dengan data yang telah diperoleh.

**Tabel 1. 2 Presentase Perhitungan**

No.	Penilaian	Kriteria
1	$0\% < P < 21\%$	Sangat Kurang Baik
2	$21\% \leq P \leq 41\%$	Kurang Baik
3	$41\% \leq P \leq 61\%$	Cukup
4	$61\% \leq P \leq 81\%$	Baik
5	$81\% \leq P \leq 100\%$	Sangat Baik

Kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja keuangan suatu perusahaan. Dalam konteks ekonomi dan manajemen, hubungan antara kualitas SDM dan hasil finansial perusahaan telah menjadi subjek kajian yang mendalam. Penurunan kinerja SDM dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan biaya operasional, dan akhirnya berujung pada penurunan pendapatan perusahaan. Sebaliknya, peningkatan kinerja SDM melalui program pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas output, yang secara keseluruhan berkontribusi positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Analisis ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kinerja SDM terhadap kinerja keuangan, serta pentingnya strategi pelatihan dan pengembangan dalam menciptakan SDM yang unggul.

Pentingnya pengembangan program pendidikan dan pelatihan untuk tenaga kerja, agar mereka dapat menguasai keterampilan. Melibatkan karyawan dalam proses perubahan dan pengambilan keputusan. Peningkatan Keterampilan *Soft Skills* juga dibutuhkan, seperti fokus pada pengembangan keterampilan *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim, yang tetap relevan dalam lingkungan kerja (Sudiarti & Hawanda, 2023). Untuk mengatasi rendahnya tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara pelatihan kerja, pemagangan, penggalakan program pendidikan dari pemerintah dan peningkatan kualitas hidup tenaga kerja (Mawadda et al., 2023).

Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku untuk memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Agar tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka dibutuhkan kinerja yang baik dari para pegawainya. Semakin tinggi nilai kinerjanya, maka akan semakin tercapai tujuan perusahaan (Umi & Nurnida, 2020).

Keberhasilan maupun kegagalan disuatu organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi adalah faktor yang harus diperhatikan guna mewujudkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Mankunegara berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang sudah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Kiki Amelia Bancin, 2023)

Kinerja keuangan ialah keberhasilan yang diperoleh industri dalam melaksanakan tugasnya juga mengolah dananya secara efisien juga efektif dalam periode waktu tertentu. Industri perlu menganalisis kinerja keuangannya guna menukur tingkat kesuksesan berdasar kegiatan dimasa lalu. Selain itu, lewat menilai kinerja keuangannya, industri dapat menggunakan informasi guna

menjelaskan kebijakan strategi dimasa yang akan datang. Kinerja keuangan juga bisa memberi data untuk penanam modal yang bisa mereka pakai guna mengambil keputusan industri mana yang akan mereka investasikan (Nur Amalia, Yenni Samri Juliati Nasution, 2023).

Penurunan kinerja SDM akibat rendahnya motivasi, kurangnya keterampilan, atau minimnya pelatihan, dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat kesalahan, dan biaya operasional yang lebih tinggi. Hal ini akan mengakibatkan penurunan pendapatan dan melemahkan posisi keuangan perusahaan. Sebaliknya, peningkatan kinerja SDM melalui strategi pelatihan yang tepat dan program pengembangan berkelanjutan dapat meningkatkan efisiensi kerja, kualitas produksi, dan kepuasan karyawan, yang semuanya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM bukan hanya kebutuhan, tetapi merupakan strategi kunci untuk mencapai stabilitas dan pertumbuhan keuangan yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luh Sesar Oktaviani dan I Nyoman Putra Yasa mengenai pengaruh kualitas kinerja sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan menunjukkan nilai koefisien regresi 0,266 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Jika kualitas kinerja sumber daya manusia semakin tinggi, maka kualitas laporan keuangan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya penelitian yang diadakan Melinda dan Ayu (2021), yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia memberi pengaruh positif kepada kualitas pelaporan keuangan. Artinya apabila kualitas kinerja sumber daya manusia makin besar atau tinggi dengan demikian sumber daya manusia nantinya akan makin tinggi juga, dengan demikian nantinya bisa memberi peningkatan akan kualitas pelaporan

keuangan. Begitupun sebaliknya bila kualitas kinerja sumber daya manusia kurang atau rendah dengan demikian hal ini akan mengakibatkan penurunan terhadap kualitas pelaporan keuangan. (Luh Sesar Oktaviani, 2023)

Dari uraian di atas dapat dilihat betapa pentingnya kinerja Sumber Daya Manusia dalam menunjang kelancaran kinerja keuangan PTPN IV Regional I Medan dan untuk mengetahui lebih dalam kelancaran kinerja keuangan sehingga PTPN IV Regional I Medan bisa bertahan sampai sekarang. Sehingga hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia dan Dampaknya pada Kinerja Keuangan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan**”.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kurangnya pelatihan pengembangan kinerja sumber daya manusia.
2. Kurangnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif
3. Kinerja sumber daya manusia yang menurun akan berdampak apada kinerja keuangan Perusahaan.
4. Perusahaan menghadapi tantangan dalam mengukur dan mengevaluasi kinerja sumber daya manusia.
5. Diperlukan peningkatan kinerja sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan.

#### **C. Batasan Masalah**

Batasan masalah dimaksudkan agar pembahasan tidak keluar dari pokok permasalahan. Oleh karena itu penulis memberi batasan istilah pada judul ini, yaitu kinerja Sumber Daya Manusia dengan dampaknya pada kinerja keuangan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penggambaran latar belakang di atas yang sudah peneliti kemukakan tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja sumber daya manusia pada PT. Perkebunan

Nusantara IV Regional I Medan?

2. Bagaimana dampak kinerja sumber daya manusia pada kinerja keuangan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan Medan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak kinerja Sumber Daya Manusia pada Kinerja Keuangan pada PT. Perkebunan IV Regional I Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### a. Bagi Peneliti

Dapat menjadi informasi, pengetahuan maupun wawasan baru tentang dampak kinerja Sumber Daya Manusia pada kinerja keuangan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

##### b. Bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pertimbangan bagi perusahaan khususnya mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

##### c. Bagi Perguruan Tinggi

Dapat digunakan sebagai tambahan informasi serta referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang ada kaitannya dengan analisis kinerja Sumber Daya Manusia pada kinerja keuangan.