

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pesatnya perkembangan teknologi saat ini, dimana persaingan di segala bidang semakin ketat dan terbuka, menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dunia bisnis. Salah satu cara untuk mempertahankan keberadaan serta keberlangsungan sebuah perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja perusahaan demi keberhasilan perusahaan itu sendiri. Kinerja perusahaan yang baik dapat dicapai dengan menerapkan strategi yang tepat agar perusahaan mempunyai posisi yang kuat di dunia bisnis.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya hasil yang dicapai dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Dimana ke-empat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara ke-empat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber

daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil pengorbanan. Pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan untuk dapat memberikan hasil kerja (*output*), dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya konflik kerja yang tinggi, stres yang tinggi, kurang adanya semangat kerja individu, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan keterlibatan kerja karyawan yang mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah timbulnya konflik. Setiap individu pasti pernah mengalami konflik di dalam kehidupannya. Konflik merupakan suatu kondisi yang dipersepsikan ada diantara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian antara tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain. Konflik sangat erat kaitannya dengan perasaan manusia, termasuk perasaan diabaikan, disepelkan, tidak dihargai, dan juga perasaan jengkel karena beban kerja yang berlebihan. Selain itu, konflik juga dapat timbul karena adanya perbedaan sudut pandang antara individu yang satu dengan individu lainnya terhadap suatu hal.

Di dunia kerja, konflik seringkali dijumpai karena banyaknya kepentingan yang berbeda-beda dari setiap karyawan. Apabila konflik yang ada dibiarkan terus menerus, maka akan mempengaruhi perilaku karyawan terhadap lingkungan tempatnya bekerja, termasuk dalam hal produktivitas kerjanya. Karena konflik tidak dapat dihindari, maka sebaiknya konflik dikelola dengan efektif, sehingga dapat bermanfaat dan menciptakan perbedaan serta pembaharuan ke arah yang lebih baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Dengan pesatnya perkembangan teknologi saat ini, dimana segala sesuatu berubah dengan cepat, maka perusahaan juga dituntut untuk bisa mengikuti perubahan yang ada tersebut. Dalam hal ini, karyawan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan yang terjadi di luar lingkungan organisasi. Sikap terhadap perubahan organisasi yang ditunjukkan karyawan berbeda-beda. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam suatu perusahaan ada beberapa karyawan yang tidak menginginkan terjadinya perubahan. Ada yang bisa menerima perubahan tersebut, ada pula yang tidak bisa menerimanya. Dalam suatu perubahan di organisasi, terdapat komponen-komponen yang ikut pula berubah. Perubahan komponen-komponen ini berkaitan dengan produktivitas kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah stres. Untuk menekan produktivitas karyawan menjadi lebih tinggi, pimpinan perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja melebihi waktu kerja yang semestinya ataupun memberikan begitu banyak tugas sehingga karyawan tidak memiliki waktu untuk beristirahat yang cukup. Tanpa disadari, keadaan seperti ini akan

menimbulkan stres kerja pada karyawannya. Stres merupakan hasil yang diperoleh dalam menangani sesuatu yang memberikan tuntutan khusus kepada seseorang. Pengalaman stres dalam kehidupan kerja bukanlah hal yang baru. Tekanan dari perusahaan yang tinggi, seperti beban kerja yang berlebihan, atasan yang cerewet, tenggang waktu, dan pekerjaan yang dirancang dengan buruk merupakan beberapa hal yang menyebabkan timbulnya stres pada karyawan. Banyak stres yang dialami oleh masyarakat industri berawal dari organisasi, dan banyak pula stres yang berasal dari tempat lain mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang di organisasi yang sama. Karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi pada pekerjaannya, cenderung putus asa terhadap pekerjaannya dan bahkan merasa menyesal terhadap dirinya sendiri karena mau menerima pekerjaan tersebut. Hal inilah yang menimbulkan kurang produktifnya karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Pada dasarnya semangat kerja adalah suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniyah/pelaku individu-individu yang menimbulkan suasana yang menyenangkan dan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik serta lebih antusias didalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam individu. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Lingkungan kerja karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan

sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaan. Hal ini tentu saja memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan. Dalam bekerja karyawan selalu menginginkan lingkungan kerja yang mendukung seperti ruangan kerja yang nyaman, sirkulasi udara memadai, ruangan kerja yang bersih, dan tenang. Lingkungan yang seperti ini dapat meningkatkan produktivitas yang dihasilkan karyawan karena mereka dapat bekerja dengan nyaman.

Pada kenyataannya, perusahaan jarang memeperhatikan lingkungan kerja para karyawannya. Banyak perusahaan yang menganggap penyediaan lingkungan kerja yang nyaman pada karyawan bagian produksi bukanlah hal yang harus diperhatikan dan hanyalah sebuah pemborosan. Padahal, hal ini dapat mengacu pada penurunan produktivitas mereka karena lingkungan kerja karyawan yang menyulitkan karyawan untuk bekerja dengan baik.

Faktor yang juga mempengaruhi produktivitas adalah keterlibatan kerja. Pada saat karyawan merasa tidak diikutsertakan dalam beberapa hal, karyawan akan merasa tidak puas kepada perusahaan dan pekerjaannya. Banyak hal yang menentukan kepuasan dalam diri karyawan, antara lain keterlibatan kerja karyawan, upah atau gaji, tingkat kesulitan kerja, promosi, motivasi atasan. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika di satu sisi perusahaan

melihat kinerja yang baik dalam diri karyawan dan di sisi lain karyawan juga merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan. keterlibatan kerja merupakan ukuran seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Keterlibatan kerja karyawan diharapkan memberikan dampak positif kepada perusahaan dengan meningkatkan kinerja setiap karyawan. Tingkat keterlibatan yang tinggi sangat berkaitan dengan kemunduran dan tingkat permohonan berhenti yang lebih rendah.

Dampak positif dari terpenuhinya produktivitas pada karyawan adalah munculnya sikap peduli karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Sikap ini akan memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Jadi, produktivitas kerja tidak boleh dianggap remeh oleh perusahaan karena produktivitas kerja merupakan pengalaman karyawan terhadap berbagai hal yang terjadi pada perusahaan.

Oleh sebab itu, dibutuhkan cara-cara/penanganan khusus untuk mengatasi keterlibatan kerja yang kurang, yaitu memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber yang menyebabkan kurangnya keterlibatan kerja karyawan, menetralkan dampak yang timbul, dan meningkatkan daya tahan pribadi demi kelancaran kerja sehingga tercipta kondisi kerja yang kondusif agar produktivitas kerja karyawan terus meningkat.

Pertumbuhan industri sepeda motor di Indonesia setiap tahun terus meningkat. Banyaknya merek pendatang baru semakin mempertajam persaingan dalam industri ini. Sepeda motor merek Honda yang sudah lama ada di Indonesia harus mampu bersaing dengan berbagai merek yang ada. Untuk dapat menjawab tantangan tersebut, PT Astra Honda Motor, perusahaan pemilik merek besar Honda tersebut harus mampu memenuhi kebutuhan alat transportasi yang tangguh, irit dan ekonomis. PT. Astra Honda Motor merupakan perusahaan yang terbentuk tanggal 01 Januari 2001, yang terdiri dari gabungan 3 perusahaan, yaitu PT Federal Motor (FM), PT Honda Federal (HF), dan PT Honda Sales Operation (HSO). Saham PT Astra Honda Motor dimiliki oleh Honda Motor Co, Japan (50%) dan PT Astra International (50%). Banyaknya karyawan yang dipekerjakan menyebabkan sulitnya pihak perusahaan memahami sejauh mana keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan karena tidak semua karyawan memiliki karakteristik kepribadian, keinginan, harapan, dan kepentingan yang sama terhadap perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengamati keterlibatan kerja serta produktivitas kerja pada karyawan PT Astra Honda Motor.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah kurangnya keterlibatan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Konflik yang tinggi.

2. Stres yang tinggi.
3. Kurang adanya semangat kerja individu.
4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
5. Keterlibatan kerja yang kurang dilakukan oleh karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat luasnya cakupan masalah mengenai keterlibatan kerja pada karyawan serta adanya keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, maka masalah penelitian ini akan dibatasi pada hubungan antara keterlibatan kerja dengan produktivitas pada karyawan.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “Adakah hubungan antara keterlibatan kerja dengan produktivitas pada karyawan?”.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Bagi Peneliti.

Agar dapat menambah wawasan tentang masalah yang diangkat, yaitu mengenai adanya keterlibatan kerja dan hubungannya dengan produktivitas pada karyawan.



2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Khususnya Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran dapat menambah referensi kepustakaan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk mencegah terjadinya keterlibatan kerjas pada karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas pada karyawan.

4. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai bahan referensi dan informasi serta pembanding untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai keterlibatan kerja dengan produktivitas pada karyawan.

5. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan untuk menabahnya wawasan dan pengetahuan tentang keterlibatan kerja dan hubungannya dengan produktivitas pada karyawan.