

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk bersaing secara kompetitif dalam meningkatkan profit perusahaan dengan cara meminimalkan pengeluaran dan mengoptimalkan pendapatan, serta meningkatkan kualitas baik dari segi produksi maupun sumber daya manusianya secara optimal. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan.

Karyawan merupakan Sumber Daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi perusahaan dengan mengembangkan segala potensi yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sebagai kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan tanggung jawab kepada karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan yang tinggi.

Pemenuhan tanggung jawab dan pencapaian produktivitas karyawan yang tinggi bukan hal yang mudah. Sifat dan keinginan serta latar belakang pendidikan

dari setiap karyawan berbeda-beda. Sehingga sulit diatur dan dikendalikan sepenuhnya oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Apabila perusahaan tidak cepat tanggap terhadap masalah yang dihadapi karyawan maka tidak tertutup kemungkinan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan mengalami kendala dan produktivitas karyawan juga tentunya akan sulit tercapai sesuai dengan diharapkan perusahaan.

Banyak faktor permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan antara lain, lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, komitmen karyawan, semangat kerja dan pemberdayaan.

Lingkungan kerja berpengaruh pada pencapaian produktivitas seorang karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat terlihat dari ruangan kantor yang bersih dan tertata rapi, terciptanya keamanan kerja yang baik, terjaminnya keselamatan kerja, dan hubungan yang baik sesama rekan kerja, sehingga menambah semangat karyawan dalam mengerjakan semua tugas yang dibebarkannya, karyawan lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya dan tidak merasa jenuh dengan keadaan lingkungan sekitarnya. Bila hal ini terpenuhi di dalam perusahaan maka produktivitas karyawan yang tinggi dapat tercapai.

Namun, pada kenyataannya banyak perusahaan yang tidak memperhatikan standar lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, seringkali ruangan kantor tidak tertata dengan rapi serta tidak bersih, tidak adanya keamanan kerja, tidak terjaminnya keselamatan kerja serta hubungan sesama rekan kerja tidak baik,

membuat karyawan kurang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menurunkan produktivitas pada karyawan.

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pada karyawan. Karena motivasi adalah dorongan pada diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Jika karyawan memiliki motivasi, maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai kebutuhan yang diinginkannya sehingga upaya tersebut akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dengan meningkatnya produktivitas. Dengan motivasi yang tinggi akan menambah semangat karyawan dalam berkerja, hal ini dapat menyebabkan produktivitas pada karyawan yang tinggi.

Tetapi kenyataannya, banyak karyawan yang memiliki motivasi yang rendah karena perusahaan masih menyamaratakan kebutuhan setiap karyawan, padahal kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda sehingga berdampak pada hasil kerja yang dicapai kurang optimal dan kurang memuaskan, bahkan akan terkesan asal-asalan dan tidak terdorong untuk mengembangkan tugas dan kemampuannya. Motivasi kerja karyawan yang rendah menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Pimpinan mempunyai pengaruh di dalam kehidupan kerja untuk mengatur, mengajukan perusahaan serta mengorganisasikan dan mengontrol perusahaannya melalui kekuasaannya. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki kriteria jujur, adil, loyal, dan bertanggung jawab dan dapat mengambil keputusan suatu masalah dengan bijaksana.

Namun, dalam kehidupan perusahaan, masing-masing anggota mempunyai peran yang berbeda. Masih ada pimpinan yang belum menerapkan pendekatan secara individu kepada karyawannya, tidak menghargai keberadaan karyawannya, serta mempunyai sikap otoriter sehingga karyawan menjadi tertekan dalam melakukan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat akan menurunkan produktivitas karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu fasilitas kerja. Fasilitas yang tersedia seperti alat tulis kantor, mesin-mesin atau komputer dapat menunjang pekerjaan sehingga mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya fasilitas yang lengkap akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Akan tetapi, masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan fasilitas kerja yang dapat mengakibatkan terhambatnya pekerjaan dan karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai pada tepat waktunya. Fasilitas kerja yang kurang lengkap mempengaruhi produktivitas karyawan yang rendah.

Komitmen karyawan juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan adalah karyawan yang menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan, terlibat dalam kegiatan perusahaan, mempunyai kemauan untuk berusaha dengan segenap tenaga dan pikiran agar dapat tercapainya kemajuan perusahaan serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan. Apabila karyawan mempunyai komitmen yang tinggi, maka produktivitas karyawan meningkat.

Namun, kenyataannya masih banyak karyawan belum sepenuhnya berkomitmen terhadap perusahaan, tidak peduli terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, tidak memiliki kemauan yang kuat untuk mencurahkan tenaga dan pikiran dan memajukan perusahaan, tidak loyal terhadap perusahaan, jarang terlibat dalam kegiatan perusahaan, dan tidak setia terhadap keanggotaannya dalam perusahaan sehingga kemajuan perusahaan akan sulit tercapai. Komitmen karyawan yang rendah menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

Semangat kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Semangat kerja merupakan suatu keadaan berhubungan erat dengan kondisi mental seseorang, dengan memiliki semangat dalam berkerja, karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dengan segenap kemampuan yang dimiliki dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Semakin tinggi semangat kerja karyawan semakin tinggi produktivitas karyawan.

Namun, seringkali karyawan jenuh terhadap pekerjaannya karena hanya mengerjakan pekerjaan yang sama dengan lingkungan kerja yang sama pula dan jumlah pekerjaan yang banyak maka membuat karyawan kurang bersemangat dalam berkerja sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Semangat kerja karyawan yang rendah menurunkan produktivitas karyawan.

Pemberdayaan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan diberdayakan karyawan dalam mengambil keputusan, maka karyawan akan memiliki tanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaannya, melatih karyawan dalam mengambil sebuah

keputusan yang tepat, diberikannya kepercayaan penuh dalam mengerjakan pekerjaannya, hal tersebut memacu karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Namun kenyataannya, jarang sering sekali pimpinan memberikan kepercayaan secara penuh kepada karyawan dalam mengambil keputusan, kurang diberikan pelatihan bagaimana mengambil sebuah keputusan yang tepat, memecahkan masalah yang dihadapi serta mengambil tindakan yang benar secara cepat sehingga karyawan akan merasa kurang dihargai oleh pimpinan dan akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang rendah. Pemberdayaan yang rendah menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

Pada PT Puninar Logistic terdapat Faktor lain yang dapat mempengaruhi pemberdayaan diantaranya adalah ketiadaan pemberdayaan dikarenakan beberapa alasan seperti masih adanya anggapan dari berbagai pihak bahwa melalui pemberdayaan, karyawan hanya dituntut untuk mengerjakan apa yang harus mereka kerjakan dan tidak mempunyai pengaruh apapun terhadap masalah-masalah lain yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka.

Namun anggapan tersebut tidak berlaku bagi PT. Puninar Logistics yang menerapkan pemberdayaan di dalam ruang lingkup perusahaan tersebut. PT Puninar Logistic mengharapkan dengan adanya penerapan pemberdayaan dapat membawa dampak yang positif seperti contohnya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yang selama ini dianggap bahwa produktivitas seseorang dapat dipengaruhi dengan adanya penerapan pemberdayaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang tidak kondusif.
2. Motivasi kerja yang rendah.
3. Gaya kepemimpinan yang otoriter.
4. Fasilitas kerja yang kurang lengkap.
5. Komitmen karyawan yang rendah.
6. Semangat kerja karyawan yang rendah.
7. Pemberdayaan yang rendah menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pada karyawan. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara pemberdayaan dengan produktivitas pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan produktivitas pada karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Peneliti

Untuk memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

a. Bagi mahasiswa UNJ

Dapat dijadikan tambahan dan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pend. Administrasi Perkantoran.

b. Bagi UNJ

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

3. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan produktivitas pada karyawan dengan meningkatnya pemberdayaan.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara pemberdayaan dengan produktivitas pada karyawan sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.