

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia, dimana diberbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal tersebut juga memberi pengaruh pada organisasi dalam berbagai bidang, sehingga hanya organisasi-organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan yang akan mampu bertahan. Oleh karena itu, peningkatan sumber daya manusia itu harus dilakukan secara berencana, terarah, intensif, efektif dan efisien di dalam organisasi agar dapat bertahan dan beradaptasi dengan perubahan tersebut.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi kelancaran berjalannya kegiatan dalam organisasi. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, sesuai dengan kompetensi dibidangnya, organisasi dapat menanggapi berbagai macam perubahan-perubahan yang terjadi. Dengan kata lain, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya untuk menjalankan fungsi organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Di dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan,

keterampilan yang dimiliki sehingga menyebabkan karyawan dapat bekerja secara optimal dan dapat menumbuhkan dorongan untuk berkreaitifitas dalam pekerjaannya sehingga pemberdayaan seorang karyawan dalam perusahaan akan meningkat.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang harus dicapai dan dapat menentukan keberhasilan dari masing-masing perusahaan tersebut. Perusahaan akan semakin berkembang jika memiliki karyawan dengan tingkat pemberdayaan (empowerment) yang tinggi terhadap perusahaan. Pemberdayaan berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan akal mereka ketika bekerja dan menggunakan pengetahuan, pengalaman dan motivasi mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pemberdayaan memberikan karyawan kapasitas dan otoritas untuk mengambil tindakan dalam rangka menyelesaikan masalah organisasi.

Tujuan dari pemberdayaan yaitu untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri karyawan dan memaksimalkannya sehingga karyawan menjadi mandiri dan meningkat kinerjanya, yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat bagi karyawan dan organisasi. Adanya pemberdayaan pada karyawan juga menolong karyawan untuk merasa bahwa kontribusi mereka mempunyai arti, bahwa mereka berkompeten dan mereka mempunyai pilihan terhadap apa yang dikerjakannya. Pemberdayaan membantu karyawan untuk menambah kontrol terhadap kinerja mereka dan penanggulangan yang lebih baik terhadap stres. Pemberdayaan juga cenderung menambah inisiatif pribadi karyawan karena mereka akan mampu mengidentifikasi dan mengasumsikan rasa kepemilikan

psikologis terhadap pekerjaan mereka. Dengan pemberdayaan, dipastikan bahwa organisasi akan mampu mendapatkan dan mempertahankan karyawannya yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien. Pemberdayaan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : kompensasi, lingkungan, gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pusat pengendalian (*locus of control*) karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pemberdayaan seorang karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan baik itu berupa pemberian insentif dalam bentuk gaji, bonus dan tunjangan kesehatan maupun pujian dan kenaikan posisi jabatan cenderung dapat mempengaruhi pemberdayaan pada karyawan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal yang kompleks dan merupakan aspek yang paling sensitif bagi karyawan dan perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif yang memuaskan maka diharapkan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitasnya dalam bekerja

Adapun masalah yang terjadi pada perusahaan yaitu karyawan tidak bersemangat dan merasa tidak dihargai oleh perusahaan karena kompensasi yang diterima berupa gaji dan bonus tidak memuaskan sehingga pemberdayaan seorang karyawan dapat menurun apabila faktor pemberian kompensasi tersebut tidak cukup memuaskan bagi mereka.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, diperlukan lingkungan kerja yang baik yang dapat mendukung karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sehingga

memperoleh hasil yang baik. Hal itu seperti tata ruang kerja yang baik, sirkulasi udara yang baik dan suasana yang jauh dari kebisingan. Kondisi yang menyenangkan dapat tercipta dari adanya lingkungan kerja yang baik. Faktor ini akan menambah tingkat semangat karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, dan memberikan dorongan kreatifitas karyawan, sehingga dapat meningkatkan pemberdayaan pada karyawan.

Buruknya lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan. Seperti contohnya kondisi ruangan yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak terawat dengan baik, kotor maupun suasana di sekitar lingkungan perusahaan yang tidak kondusif. Sedangkan untuk menghasilkan karyawan dengan tingkat pemberdayaan yang baik, maka diperlukan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya, bila lingkungan kerja karyawan tidak nyaman maka pemberdayaan seorang karyawan yang dihasilkan akan menurun.

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh atasan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi pemberdayaan seorang karyawan. Seperti bagaimana seorang atasan dapat menjalin hubungan dengan para karyawan serta bagaimana seorang atasan dapat mengembangkan kemampuan para karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menyebabkan karyawan menjadi nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kreatifitas seorang karyawan dan dapat mempengaruhi pemberdayaan seorang karyawan.

Seorang atasan yang mempunyai gaya kepemimpinan yang tidak tepat dan tidak dapat menyesuaikan dengan keadaan lingkungan perusahaan dengan baik, kadang kala menyebabkan karyawan merasa tidak dapat bekerja sama dengan baik. Sedangkan untuk menghasilkan pemberdayaan seorang karyawan yang baik, maka diperlukan rasa kerjasama yang baik antara atasan dengan para bawahannya.

Faktor selanjutnya yang juga mempengaruhi pemberdayaan seorang karyawan yaitu tingkat pendidikan, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi menginginkan pekerjaan yang lebih menantang, sehingga akan lebih semakin kreatif dan inovatif dalam pekerjaannya sehingga karyawan akan mengimplementasikan waktu, bakat, dan tenaganya ke dalam pekerjaan. Dengan demikian, implikasinya bagi karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi terhadap pekerjaan, selalu akan lebih banyak mengarahkan waktu, pikiran, dan tenaganya di dalam pekerjaan. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah tidak dapat mengembangkan pekerjaannya dalam berbagai bidang, sehingga pemberdayaan pada karyawan tersebut menjadi rendah.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi pemberdayaan seorang karyawan adalah seberapa banyak pengalaman kerja yang dimilikinya. Banyak tidaknya pengalaman kerja seseorang akan mempengaruhi pemberdayaan seorang karyawan tersebut. Karyawan yang cukup lama menekuni suatu bidang pekerjaan dikategorikan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang baru menekuni bidang pekerjaan tersebut. Semakin banyak

pengalaman kerja seseorang maka semakin besar keahlian yang dimiliki, sehingga dapat menumbuhkan dan meningkatkan kreatifitas karyawan dalam bekerja.

Adapun karyawan yang memiliki pengalaman kerja dengan jumlah yang sedikit, cenderung dikategorikan kurang mempunyai keahlian dan membutuhkan waktu yang lebih untuk beradaptasi dengan suatu bidang pekerjaan. Karyawan yang kurang mempunyai keahlian dalam suatu pekerjaan menyebabkan hasil pekerjaan yang dihasilkan menjadi tidak maksimal dan pemberdayaan karyawan yang dihasilkanpun tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pemberdayaan pada karyawan tersebut. Namun, bila pengalaman kerja seorang karyawan cenderung sedikit maka pemberdayaan pada karyawan akan rendah

Faktor-faktor diatas merupakan hal yang penting dalam meningkatkan pemberdayaan seorang karyawan, tetapi peneliti lebih tertarik pada faktor pusat pengendalian (*locus of control*), karena pengendalian diri karyawan sangat penting terhadap pelaksanaan tanggung jawab yang dibebankan untuk mengendalikan segala macam peristiwa yang terjadi pada saat menjalankan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, pusat pengendalian (*locus of control*) dalam diri karyawan harus dimiliki pada setiap karyawan. Karyawan yang memiliki pusat pengendalian (*locus of control*) pada dirinya akan sangat membantu dirinya dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dan juga apabila karyawan tersebut menghadapi suatu masalah, maka karyawan tersebut dapat mengatasinya dengan baik. Dengan demikian karyawan yang memiliki pusat pengendalian (*locus of control*) dalam dirinya akan dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan secara

professional. Dengan pelaksanaan kerja yang selalu lancar, karyawan akan merasa memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan aktualisasi dirinya dengan begitu karyawan dapat meningkatkan kreatifitasnya dan dapat bertanggung jawab dalam mengambil suatu keputusan sehingga pemberdayaan pada karyawan tersebut akan meningkat.

PT Balina Agung Perkasa adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian air mineral. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian, maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang ahli dan professional untuk memajukan perusahaannya. Namun, permasalahan yang muncul pada perusahaan ini yaitu sebagian besar karyawan tidak memiliki pusat pengendalian internal, hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak dapat memanfaatkan potensi dan kemampuan yang ada di dalam diri karyawan sehingga karyawan tidak dapat memunculkan kreatifitas dan inovasi dalam pekerjaannya maka secara otomatis pemberdayaan pada karyawan akan menurun.

### **Identifikasi Masalah**

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

1. Kurang memuaskannya pemberian kompensasi
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja
3. Tidak efektifnya gaya kepemimpinan seorang atasan
4. Tingkat pendidikan karyawan yang rendah
5. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan

6. Pusat pengendalian (*locus of control*) yang kurang dimiliki oleh karyawan, dapat menyebabkan pemberdayaan pada karyawan rendah.

## **B. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi pemberdayaan pada karyawan. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara pusat pengendalian (*locus of control*) dengan pemberdayaan pada karyawan”.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara pusat pengendalian (*locus of control*) dengan pemberdayaan pada karyawan”

## **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

### **1. Peneliti**

Sebagai bahan masukan untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan serta memberikan pengalaman yang berarti dalam mengamalkan ilmu pengetahuan yang pernah dipelajari selama masa perkuliahan.

### **2. Universitas Negeri Jakarta**

- a. Bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

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

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang akan mengadakan penelitian mengenai pusat pengendalian (*locus of control*) dan pemberdayaan pada karyawan serta menambah referensi perbendaharaan kepustakaan.

### **3. Perusahaan**

Dapat dijadikan bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan dengan mengetahui pentingnya pusat pengendalian (*locus of control*) pada karyawan.

### **4. Masyarakat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara pusat pengendalian (*locus of control*) dengan pemberdayaan karyawan sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya, serta sebagai tambahan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dapat menjadi acuan bagi peneliti lainnya.