

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak yang besar dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Hal tersebut diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang penting didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, pelaku dan pengendali dari aktivitas organisasi. Karena karyawan merupakan sumber tenaga kerja yang dibutuhkan dalam menjalankan peran dalam sebuah organisasi dalam menghasilkan barang maupun jasa yang memiliki kualitas

yang baik. Didalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi dimana mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dengan optimal, sehingga menghasilkan kinerja yang baik, sehingga dapat bekerja dengan baik menjalankan tugas sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki perencanaan dan tujuan yang hendak dicapai, dan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan kinerja yang baik dari setiap karyawan, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain: motivasi, pemberian kompensasi, sikap kerja dan pemberdayaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi diri karyawan tersebut. Karena motivasi merupakan penggerak seseorang untuk menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Adapun sebaliknya motivasi yang rendah menimbulkan semangat kerja yang menurun, mudah menyerah, dan kesulitan dalam

menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkannya pun juga menurun.

Oleh karena itu perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak/pendorong bagi setiap individu yang mendasari mereka melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Kompensasi yang diterima karyawan baik itu berupa gaji, bonus, tunjangan maupun kenaikan posisi jabatan yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan, karena hal tersebut menunjukkan nilai dari karya mereka terhadap perusahaan dan harga mereka sebagai seorang pekerja maupun aset dalam perusahaan tersebut. Dimana pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mendorong semangat dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan giat. Namun sebaliknya apabila pemberian kompensasi dirasa kurang memuaskan maka dapat menimbulkan kinerja dari seorang karyawan tersebut menurun.

Sikap kerja yang kurang baik yang ditunjukkan oleh karyawan juga merupakan masalah dalam mempengaruhi kinerja. Sikap karyawan yang memiliki sikap yang tekun, semangat tinggi serta tidak mudah menyerah

didalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan masalah yang ada dapat memberikan hasil yang terbaik terhadap perusahaan, sehingga kinerja yang diberikanpun juga baik. Namun sebaliknya apabila karyawan yang memiliki sikap disiplin rendah, bermalas-malasan dan mudah menyerah dalam melaksanakan tugas maupun menyelesaikan masalah, hasil pekerjaan yang ia hasilkanpun akan jauh dari harapan serta tujuan perusahaan. Bahkan sikap karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan tugas dapat mengakibatkan turunnya kinerja yang dihasilkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pemberdayaan, pemberdayaan berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam aktivitas mereka dalam perusahaan maupun dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi maju mundurnya perusahaan tersebut. Dengan demikian berarti mereka berkesempatan menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pihak perusahaan harus terus menerus berupaya meningkatkan wawasan, kemampuan maupun keterampilan kerja para karyawan. Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mewujudkan upaya tersebut, sebab pada saat ini karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemberdayaan ini akan terjadi apabila terjalin hubungan kebersamaan antara atasan dan bawahan, dimana atasan memberikan kepercayaan lebih

besar kepada bawahan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan dimana hal tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik.

Adanya rasa kepercayaan yang diberikan atasan kepada karyawan membuat karyawan menjadi lebih termotivasi, karena dengan diikut sertakan mereka dalam pengambilan keputusan maka ia akan merasa bahwa dirinya dihargai sehingga timbul dorongan untuk menjalankan tugas dan keputusan dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan lebih giat dan menjadi pendorong yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Wewenang dan tanggung jawab yang diterima karyawan dalam bekerja akan mendorong karyawan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kemampuan mereka, sehingga hasil kerja yang mereka hasilkan beragam, kreatif dan inovatif serta bertambah pula kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan semakin baik. Hal ini menjadikan kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi lebih baik dan maksimal.

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari sini diharapkan akan muncul daya imajinasi, kecerdikan, inisiatif serta kreativitas yang sangat bermanfaat bagi peningkatan kualitas masing-masing karyawan maupun kemajuan organisasi. Oleh karena itu keterlibatan seluruh jajaran organisasi diperlukan untuk menghadapi kondisi yang persaingan yang semakin ketat. Hanya dengan keterpaduan itulah organisasi akan lebih

siap membangun keunggulan bersaing serta eksis di dalam pasar yang terus berkembang.

Oleh karena itu pemberdayaan sangat diperlukan untuk Wiladatika yang mana mereka bergerak pada bidang taman rekreasi dan pendidikan terutama dibidang kepramukaan yang berkaitan dengan pengembangan karakter generasi muda. Dengan diterapkannya pemberdayaan (*empowerment*) pada Wiladatika diharapkan dapat membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan tersebut.

Dengan adanya pemberdayaan maka diharapkan akan timbul ide-ide kreatif dari karyawan yang akan tersalurkan sehingga akan menarik minat warga untuk berkunjung ke Taman Rekreasi Wiladatika (TRW), karena selain itu banyak juga masyarakat yang belum mengenal bahwa Taman Bunga Wiladatika Cibubur adalah tempat rekreasi dan tempat belajar untuk mengenalkan berbagai macam bunga pada anak-anak, selain itu di Taman Bunga Wiladatika Cibubur terdapat beberapa sarana olah raga yang bisa digunakan oleh pengunjung, dan juga memperkenalkan kepada anak-anak tentang hal-hal yang menyangkut kegiatan kepramukaan, karena memang pada awalnya Taman Bunga Wiladatika Cibubur adalah sebuah sarana pendidikan dari kegiatan Kepramukaan, jadi pada saat berkunjung tidak hanya sekedar rekreasi tapi sekaligus memperluas pengetahuan tentang budidaya bunga-bunga dan kegiatan kepramukaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka maka penelitimengidentifikasi beberapa hal yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut

1. Rendahnya motivasi dalam diri karyawan
2. Pemberian kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan
3. Sikap kerja karyawan yang kurang baik
4. Kurang efektifnya penerapan pemberdayaan (*empowerment*) sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata terdapat banyak faktor yang menyangkut masalah kinerja karyawan. Karena luasnya permasalahan serta keterbatasan peneliti dari segi waktu dan tenaga, maka penelitian membatasi dan memfokuskan masalah yang akan diteliti pada masalah “Pengaruh pemberdayaan (*empowerment*) terhadap kinerja pada karyawan”

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut “Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan (*empowerment*) terhadap kineja pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis dan praktis, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan sumber informasi yang akan memberikan pemahaman tentang pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan referensi guna menindak lanjuti penelitian terkait dengan pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan

2. Praktis

- a. Bagi peneliti, sarana menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman terutama tentang pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi perpustakaan, di Universitas Negeri Jakarta sebagai tambahan referensi informasi dan wawasan pengetahuan.
- c. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi jurusan Ekonomi dan Administrasi Program Studi Pendidikan Ekonomi sebagai bahan referensi yang relevan dengan perkuliahan.
- d. Bagi pelaku atau praktisi pendidikan, sebagai bahan masukan dan memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu kependidikan dan berguna sebagai acuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.
- e. Bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan sebagai sumbangan pengetahuan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan.