

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai sumber daya dalam perusahaan tidak dapat disamakan kedudukannya dengan sumber daya lainnya seperti uang (*money*), bahan-bahan (*material*), metode (*method*), pasar (*market*), dan informasi (*information*). Sumber daya manusia bukan benda mati yang dapat digunakan sewenang-wenang oleh perusahaan, karena manusia memiliki akal pikiran dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Produktivitas perusahaan yang tinggi dapat tercapai karena produktivitas karyawannya tinggi pula. Produktivitas sumber daya manusia yaitu karyawan dalam organisasi perusahaan ternyata dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta penuh kekeluargaan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif akan bersemangat dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga produktivitas akan semakin tinggi. Namun, tidak semua lingkungan kerja dalam perusahaan selalu kondusif. Ada kalanya terjadi konflik antara karyawan yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, tata ruang kantor yang tidak mendukung seperti pencahayaan, letak perabot dan peralatan kantor yang tidak sesuai menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan. Kondisi kerja yang tidak nyaman akan mengurangi kesempatan bagi pekerja untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Faktor lain yang dapat mengurangi produktivitas kerja pada karyawan adalah fasilitas kerja yang dimiliki oleh perusahaan. Fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan akan mempermudah pelaksanaan tugas sehingga produktivitas kerja dapat tercapai. Apabila ditambah dengan fasilitas kantor yang canggih dan *up to date* yang disertai dengan keahlian karyawan dalam menggunakan fasilitas kantor tersebut akan lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi, fasilitas kerja yang kurang memadai masih dapat kita jumpai dalam suatu perusahaan dan hal ini dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja pada karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor kondisi dan psikis karyawan. Karyawan yang dalam kondisi fisik dan psikis yang kurang prima dalam arti fisik karyawan dalam keadaan sakit, psikis tidak dalam keadaan stres dan tidak ada gangguan psikologis atau kejiwaan, maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan produktivitasnya meningkat. Akan tetapi sebaliknya, karyawan yang tidak dalam kondisi fisik dan psikis yang prima akan mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berakibat pada menurunnya produktivitas kerja.

Faktor lain yang berkaitan dengan produktivitas kerja yaitu faktor keamanan dan keselamatan kerja karyawan (K3). Bila perusahaan memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja karyawan dalam bekerja, akan membuat karyawan lebih meningkatkan produktivitasnya, karena segala resiko yang dapat membahayakan keamanan dan keselematannya yang sewaktu-waktu dapat terjadi dalam bekerja telah dijamin oleh perusahaan, seperti pemberian asuransi dan

penggunaan alat keselamatan yang memadai. Namun, pada kenyataannya faktor keamanan dan keselamatan masih belum mendapat perhatian oleh pihak perusahaan pada umumnya.

Latar belakang pendidikan turut serta mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pada karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi, pengetahuan dan wawasan yang luas serta keterampilan yang memadai akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki latar belakang yang kurang akan mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahannya akan menciptakan hubungan dan suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini dapat menjadi pendorong bagi produktivitas kerja pada karyawan, sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditentukan. Hubungan antara pimpinan dan bawahan tersebut dapat tercermin dari sikap kerja yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya. Sikap mencerminkan kepribadian dan apa yang dilakukan pimpinan mencerminkan kepribadiannya. Sikap pimpinan yang positif, hangat dan bersahabat dengan bawahannya akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya, sikap kerja pimpinan yang kurang mendukung dan membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman dan turunya produktivitas kerja pada karyawan.

Produktivitas kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang dapat berjalan secara baik antara pimpinan dan bawahan

maupun antar sesama karyawan. Penerapan komunikasi yang efektif dapat mengaktifkan organisasi dengan menciptakan penghubung antara rencana dengan tindakan. Dalam arti tanpa adanya komunikasi, rencana yang telah tersusun dengan baik tidak akan dapat terwujud. Komunikasi yang efektif membantu mengembangkan hubungan kerja yang positif, baik antar sesama karyawan maupun pimpinan. Namun pada kenyataannya, tidak semua pimpinan dapat melakukan komunikasi secara efektif dengan bawahannya sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan berakibat pada rendahnya produktivitas kerja pada karyawan.

Faktor lain juga mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan adalah partisipasi kerja. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam perencanaan dan pembuatan keputusan akan merasa dihargai, diperhatikan, serta dilibatkan dalam kegiatan tertentu, sehingga karyawan tersebut lebih bertanggung jawab dalam bekerja. Dengan adanya rasa tanggung jawab, karyawan menjadi bersemangat dan bergairah untuk bekerja sehingga menghasilkan prestasi dan hasil kerja yang baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak diikutsertakan oleh pimpinannya akan merasa bahwa keberadaan mereka di perusahaan tidaklah penting. Hal ini dapat mengurangi rasa tanggung jawab terhadap tugas maupun kewajibannya.

Namun dalam praktek, sering terjadi dalam suatu perusahaan dimana seorang pemimpin atau manajer merasa mampu mengambil keputusan sendiri tanpa mengikutsertakan bawahannya. Akibatnya, dalam pelaksanaannya pemimpin menghadapi kesulitan karena semakin rumitnya pekerjaan. Partisipasi

kerja yang tidak terlaksana dengan baik dapat menghambat pelaksanaan kegiatan dalam usaha untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Masalah belum terwujudnya partisipasi kerja dengan baik akan mempengaruhi usaha perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawannya. Permasalahan di atas yang mendorong penulis untuk mengadakan penelitian mengenai hubungan antara partisipasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.

Selama beberapa tahun belakangan ini, PT Marketama Indah dihadapkan pada tantangan persaingan bisnis yang menuntut peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karena sekarang ini banyak sekali pesaing yang bergerak pada bidang usaha yang sama, sehingga perusahaan harus terus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang tangguh dan handal di dalam setiap pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui kebenaran apakah terdapat hubungan antara partisipasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
2. Fasilitas kerja yang kurang memadai.
3. Kondisi fisik dan psikis karyawan yang kurang prima.
4. Faktor keamanan dan keselamatan kerja karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan.

5. Latar belakang pendidikan karyawan yang kurang sesuai.
6. Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan yang tidak efektif.
7. Partisipasi kerja yang belum diwujudkan secara optimal menyebabkan produktivitas kerja rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti membatasi topik pembahasan pada salah satu masalah yang dialami karyawan yang mempengaruhi produktivitas kerjanya, yaitu hubungan antara partisipasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka peneliti dapat merumuskan: “Apakah terdapat hubungan antara partisipasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang partisipasi kerja dan produktivitas kerja melalui observasi di lapangan.
2. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Konsentrasi Administrasi Perkantoran, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan proses belajar

mengajar mengenai partisipasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.

3. Bagi perpustakaan, sebagai bahan masukan informasi dan menambah referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya mengenai partisipasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.
4. Bagi pembaca, sebagai sumber untuk menambah wawasan atau pengetahuan dalam bidang partisipasi kerja.
5. Bagi Perusahaan, sebagai bahan masukan baik pimpinan maupun karyawan akan pentingnya partisipasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.