

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi agar lebih kompetitif dan terwujudnya tujuan. Menurut Dessler (2010), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Pelatihan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara melatih potensi, kesempatan dan faktor-faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawan di suatu perusahaan.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Dimana produktivitas yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus memiliki sikap produktivitas yang tinggi untuk perusahaan. Karena semakin tinggi produktivitas karyawan pada perusahaan tersebut, maka semakin mudah untuk perusahaan

mencapai tujuan yang telah ditetapkanya. Kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Aceh Timur

merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Lingkungan Hidup, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Kepala Dinas Lingkungan Hidup berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Adapun tugas Kepala Dinas Lingkungan Hidup sebagaimana ketentuan tersebut diatas adalah “Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah”.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur, diketahui fenomena yang terjadi terkait produktivitas kerja karyawan yang rendah. Dimana masih banyak karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikan atasan, selain itu juga kurangnya pengembangan diri yang dimiliki seorang karyawan, dimana sehingga mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak sesuai target yang ditetapkan. Dari fenomena tersebut dapat dilihat bahwa rendahnya produktivitas yang dimiliki karyawan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur, yang pertama pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan menurut Elnaga (2014) adalah salah satu konsep berharga yang dianggap penting dalam meningkatkan elemen perilaku karyawan untuk mencapai tingkat dukungan, inovasi, semangat kerja tim, kewirausahaan, kepercayaan diri, dan pemikiran mandiri yang lebih tinggi. Menurut Hunjra (2011) pemberdayaan karyawan sebelumnya didefinisikan

sebagai memberikan kekuatan kepada karyawan untuk membuat keputusan saat dibutuhkan. Selain itu, menurut Wadhwa (2015), pemberdayaan adalah proses pengalihan kekuasaan, wewenang dengan tanggung jawab, dan akuntabilitas kepada karyawan melalui manajer mereka. Akibatnya, karyawan yang diberdayakan biasanya akan mengembangkan kompetensi untuk secara aktif melakukan tugasnya dengan menerapkan pengetahuan dan keterampilannya.

Menurut Jacqueline (2014), organisasi yang berorientasi kinerja harus fokus pada pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja dalam pengambilan keputusan mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut. Menurut Robbins (2018), pemberdayaan karyawan memiliki hubungan positif dengan produktivitas pegawai. Mereka menyatakan bahwa ketika karyawan merasa diberdayakan, mereka memiliki tingkat motivasi yang tinggi, otonomi dalam pekerjaan, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Bakker (2008) Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berhubungan positif dengan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas pegawai. Dalam penelitian oleh Ahearne (2005) Para peneliti menemukan bahwa pemberdayaan karyawan melalui perilaku kepemimpinan yang memberdayakan berdampak positif pada kepuasan pelanggan dan kinerja penjualan.

Penelitian oleh Seibert (2004) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berhubungan positif dengan tingkat inisiatif kerja yang lebih tinggi, yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Dalam penelitian oleh Spreitzer (1995) Ditemukan bahwa pemberdayaan karyawan secara positif

terkait dengan peningkatan produktivitas pegawai, karena mereka merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Penelitian oleh Konczak (2000) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berhubungan positif dengan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan salah satu karyawan pada bulan februari 2023 tentang pemberdayaan karyawan, dimana karyawan merasa kurang diberdayakan, karena masih rendahnya kerjasama tim dan pelatihan yang kurang efektif untuk kecerdasan karyawan..

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu Teamwork (kerjasama tim). Teamwork menurut Jones (2017), adalah kolaborasi aktif antara anggota tim yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Mereka menyatakan bahwa teamwork yang efektif dapat meningkatkan produktivitas pegawai dengan mendorong saling dukung, koordinasi yang baik, dan pembagian tugas yang efisien. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Salas (1992), mereka menemukan bahwa teamwork yang kuat berhubungan positif dengan produktivitas pegawai. Mereka menyimpulkan bahwa kerja tim yang baik dapat meningkatkan koordinasi, komunikasi, dan pemecahan masalah, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Menurut Katzenbach (1993), teamwork yang kuat dapat membantu menciptakan sinergi antara anggota tim. Mereka berpendapat bahwa ketika anggota tim bekerja bersama secara efektif, saling menghargai kontribusi satu sama lain, dan memaksimalkan kekuatan individu, produktivitas pegawai akan meningkat secara signifikan.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur, dimana masih kurangnya kerjasama tim dalam memilih-milih teman kerja untuk handle pekerjaan, sehingga terdapat indikasi adanya kelompok di dalam kelompok kerja. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada bulan februari 2023 di mana karyawan juga sering menukar jadwal yang telah dibuat secara mendadak, sehingga tidak ada karyawan pengganti dan akibatnya terjadi kekurangan pada saat-saat tertentu. Tidak ada visi yang jelas waktu bekerja, masalah ini bisa menimbulkan hilangnya produktivitas, motivasi kerja dan efisiensi kerja.

Solusi yang bisa dilakukan adalah dengan melakukan meeting secara terjadwal untuk membahas dan mengingatkan semua orang apa saja yang perlu dikerjakan. Kerjasama tim yang aktif akan membantu organisasi atau keberhasilannya karena membantu karyawan menemukan kembali diri mereka sendiri, mengembangkan potensi mereka, dalam mempelajari strategi yang tepat untuk melakukan pekerjaan yang perlu mereka lakukan secara efektif. Dengan adanya kerjasama tim yang aktif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

Dalam penelitian oleh Mathieu (2008), mereka menemukan bahwa teamwork yang baik berhubungan positif dengan produktivitas individual dan tim. Mereka menyimpulkan bahwa ketika anggota tim saling mendukung, berkomunikasi secara efektif, dan berbagi pengetahuan, mereka cenderung lebih produktif dalam mencapai tujuan bersama. Dalam penelitian oleh West (2012), teamwork yang efektif memiliki dampak positif pada produktivitas pegawai.

Peneliti tersebut menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti kepercayaan, kerjasama, dan juga koordinasi dalam mencapai hasil yang optimal dalam kerja tim.

Pelatihan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan survey yang dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur tentang pelatihan karyawan. Dimana karyawan jarang mendapat pelatihan, karena pelaksanaan pelatihan kerja terakhir sudah lama, pelaksanaan pelatihan belum mampu meningkatkan perilaku kerja positif, dalam hal kecepatan dan ketetapan dalam bekerja. Pelatihan yang baik dan mendukung akan membuat karyawan lebih produktif terhadap pekerjaannya. Dengan memberikan pelatihan yang baik kepada karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

Menurut Noe (2010), pelatihan karyawan merupakan proses sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja individu dalam konteks pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Baldwin (1988) menunjukkan bahwa pelatihan karyawan yang efektif berhubungan positif dengan peningkatan produktivitas kerja. Dalam penelitian oleh Chen et al. (2015), mereka menemukan bahwa pelatihan karyawan berkontribusi secara positif terhadap produktivitas pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan pekerjaan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan produktivitas.

Menurut Hsu (2013), pelatihan karyawan juga memiliki pengaruh positif terhadap motivasi pegawai dan kepuasan kerja, yang secara tidak langsung dapat

meningkatkan produktivitas. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan yang efektif memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan merasa dihargai, yang berdampak positif pada kinerja dan produktivitas mereka. Penelitian oleh Sitzmann (2011) menunjukkan bahwa pelatihan karyawan yang interaktif dan berfokus pada penerapan praktis memiliki efek positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan yang melibatkan partisipasi aktif, praktik langsung, dan umpan balik konstruktif membantu karyawan menguasai keterampilan yang diperlukan dan meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian ini oleh Colquitt et al. (2000), mereka menemukan bahwa pelatihan karyawan dapat meningkatkan efisiensi kerja dan hasil kinerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Pelatihan yang efektif membantu karyawan mengembangkan keterampilan kognitif dan teknis yang relevan, yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan fenomena pada latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, TEAMWORK DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN ACEH TIMUR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur?
2. Apakah teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur?
3. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah teamwork berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat berguna untuk beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan pelatihan intelektual yang diharapkan dapat mempertajam daya pikir ilmiah serta meningkatkan kompetensi dalam disiplin ilmu yang dipelajari.

2. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya dan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi para pembacanya. Dan Penelitian ini dapat memperdalam pengetahuan bagi semua pihak yang membacanya.

3. Kepentingan praktis

Penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan manajer organisasi, khususnya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur, dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor seperti pemberdayaan karyawan, teamwork, dan pelatihan yang mempengaruhi produktivitas, dapat dirancang strategi dan program yang tepat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan.

4. Relevansi kontekstual

Konteks Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur menambah kepentingan penelitian ini. Karena lingkungan hidup adalah bidang yang penting, tingkat produktivitas karyawan yang tinggi akan berdampak

langsung pada keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas mereka dalam menjaga kelestarian lingkungan. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan pengetahuan yang berharga tentang bagaimana pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan dapat memengaruhi produktivitas di sektor ini.

5. Kontribusi ilmiah

Penelitian ini juga memberikan kontribusi pada pengembangan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan produktivitas karyawan. Dengan melibatkan variabel-variabel seperti pemberdayaan karyawan, teamwork, dan pelatihan dalam konteks yang spesifik, penelitian ini dapat menyumbangkan bukti empiris yang berharga dan meningkatkan pemahaman kita tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan produktivitas.