

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi. Karena ketika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, maka perusahaan tersebut dapat memperoleh hasil kerja yang diharapkan, sehingga dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja merupakan tingkat hasil kerja, yang dilakukan oleh karyawan, yang dapat mempengaruhi tingkat kemajuan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu tugas atau tanggung jawab kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. tugas itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kompeten, berpengalaman, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Isu produktivitas karyawan telah muncul dalam literatur sebagai salah satu tantangan penting dalam organisasi terutama untuk mengelola tenaga kerja mereka. Sebagian besar keberhasilan organisasi bergantung pada produktivitas karyawan. Produktivitas merupakan pertimbangan yang sangat penting untuk berbagai bisnis.

Produktivitas karyawan adalah hal penting yang harus diberikan perhatian yang lebih besar, karena tujuan utama dalam melaksanakan pekerjaan adalah untuk mendapatkan output maksimum dengan biaya minimum.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah Pemberdayaan dari diri seorang karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan seorang karyawan dan didukung dengan aktivitas berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan yang dapat diberdayakan dan tingkat kerjasama tim yang tinggi serta pelatihan yang optimal akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai (Hanaysha, 2016).

Produktivitas kerja memiliki arti penting sebagai pandangan hidup dan sikap mental seluruh karyawan, dimana karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini memberikan dorongan untuk berusaha dan meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban. Selain itu pentingnya produktivitas kerja ini adalah perencanaan pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu, produktivitas para karyawan perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Sehingga dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Produktivitas merupakan faktor penting untuk membangun daya saing organisasi, mempertahankan kinerja strategis dan keuangan, mencapai tujuan yang diinginkan dan memenuhi proposi nilai pemangku kepentingan, untuk mencapai produktivitas karyawan yang maksimal diperlukan adanya manajemen yang efektif. Ukuran pencapaian produktivitas karyawan yang maksimal tidak hanya ditentukan dengan sejumlah angka, melainkan juga pada sejumlah output yang diperoleh dari seseorang karyawan selama periode waktu yang telah ditetapkan.

Kien (2012) mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas karyawan dapat mengarah pada hasil yang menguntungkan seperti: kompetitif keuntungan, mempertahankan hasil strategis dan keuangan, mencapai tujuan organisasi, dan memenuhi pemangku kepentingan semua posisi. Penulis menyimpulkan bahwa mencari faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan sangat penting untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, manajer sumber daya manusia harus mampu merancang program sumber daya manusia yang dapat mendorong produktivitas organisasi.

Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya. Oleh karena pemberdayaan karyawan dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat di dalam diri karyawan, maka pemberdayaan berarti pengembangan kekuasaan, bukan sekadar pendistribusian kekuasaan yang telah ada dan yang telah dimiliki oleh manajemen. Dengan kata lain, pemberdayaan karyawan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk

melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Pendekatan pemberdayaan karyawan dapat memanfaatkan secara optimum kemampuan *smart technology* dan kemampuan karyawan (dengan pengetahuan yang dikuasai mereka) untuk menyediakan produk dan jasa bagi *customers*. Dengan pengetahuan yang dikuasai oleh karyawan, organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memampukan dirinya sendiri dalam merencanakan dan mengendalikan implementasi rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu topik terbaru dalam manajemen sumber daya manusia yang paling sering dibahas. Pemberdayaan adalah proses yang memungkinkan karyawan untuk menetapkan tujuan yang berhubungan dengan pekerjaannya, membuat keputusan mereka dan memecahkan masalah dalam lingkup dari tanggung jawab dan wewenang mereka (Hutagaol, 2014).

Kerjasama tim merupakan sekumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, kumpulan individu ini harus memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas dan di dalamnya terdapat koordinasi dan prosedur yang harus disepakati oleh seluruh anggota tim. Selain itu kerjasama tim atau teamwork merupakan aktivitas atau proses yang meliputi kegiatan berbagi informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi dan bekerjasama dalam memecahkan masalah tersebut (Masyithah et al., 2018).

Ciri-ciri tim kerjasama tim menurut Robbins, (2015) diantaranya adalah mempunyai tujuan kinerja bersama/kolektif, mampu bersinergi dengan baik,

memiliki tanggung jawab individu dan bersama, dan setiap anggota mempunyai keahlian yang saling melengkapi. Kerja sama tim sangat penting di semua tingkatan karyawan di sebuah perusahaan. *Teamwork* terdiri dari kemampuan dan keahlian untuk mendapatkan dan menyusun informasi dengan dukungan rekan tim, untuk mencapai tujuan dan misi organisasi. *Teamwork* dapat diharapkan secara positif mempengaruhi kinerja organisasi, pada akhirnya akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Zincirkiran et al., 2015).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pelatihan karyawan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Dengan melakukan pelatihan karyawan, diharapkan dapat meningkatkan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dan pengembangan diri karyawan itu sendiri. Dengan bertambahnya keahlian dan keterampilan, maka karyawan akan bisa memberikan upaya dan usaha lebih untuk perusahaan.

Nababan, (2016) pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, dan biasa berlangsung dalam waktu yang relatif singkat, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pelatihan memberi pegawai kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja sehingga apa

yang diketahui dan dikuasai saat ini dapat membantu pegawai untuk mengetahui apa yang akan dikerjakan nantinya.

Menurut penelitian (Purnami, 2019) dalam artikel nya bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Legong Keraton Beach Hotel. Menurut penelitian (Suryadewi, 2014) dalam artikel nya bahwa pemberdayaan karyawan Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara.

Menurut penelitian (Melinda, 2023) dalam artikel nya bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Menurut penelitian (Basalamah, 2023) dalam artikel nya bahwa kerjasama tim secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar..

Menurut penelitian (Suryana, 2014) dalam artikel nya bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Saptas Sarana Sejahtera. Menurut penelitian (Akbar, 2020) dalam artikel nya bahwa pemberdayaan karyawan Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng.

Fenomena atau masalah yang terjadi di PT. PLN (Persero) UP3 (unit pelaksana, pelayanan, pelanggan) Lhokseumawe yaitu terkait dengan masalah produktivitas karyawan. Informasi yang didapatkan terkait produktivitas karyawan

mengatakan bahwa terkadang pada bagian teknis dan perbaikan kurang memperhatikan skill dan metode perawatan trafo dan intalasi kabel listrik, sehingga sering terjadi kerusakan kembali atau berulang pada trafo dan sambungan kabel yang akhirnya mengganggu aliran listrik untuk masyarakat. Kerusakan aliran listrik ini dapat mengakibatkan kerugian bagi kebutuhan dan kepentingan masyarakat di rumah tangga, terutama lagi bagi para pelaku usaha yang menjalankan proses produksi.

Kemudian masalah yang dialami karyawan dari hasil observasi yang dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe adalah kurangnya pemberdayaan, karyawan tidak memiliki kepercayaan dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya, seperti jika akan menangani pekerjaan, karyawan masih ragu dan berupaya untuk menukar tugas kepada lainnya atau karyawan yang sudah lebih lama bekerja. Sementara masalah yang terkait dengan kerjasama tim pada Perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe belum diterapkan secara optimal, sehingga terdapat indikasi adanya kelompok di dalam kelompok kerja. Karyawan sering menukar jadwal atau izin kerja yang dibuat secara mendadak, sehingga tidak ada karyawan pengganti. Perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe telah menyediakan pelatihan di dalam dan di luar perusahaan baik untuk karyawan baru maupun untuk karyawan lama. Namun, realisasi pelatihan tersebut belum optimal dikarenakan manajemen kesulitan dalam mengatur jadwal pelatihan dan mengumpulkan staff, mengingat operasional perusahaan juga harus tetap berjalan.

Dalam hal ini pimpinan PLN UP3 Lhokseumawe menyampaikan bahwa perlu untuk mendorong peningkatan kinerja dan kedisiplinan pada setiap karyawan yang dapat jauh lebih produktif lagi bagi karyawan guna mengurangi terjadinya gangguan dan kerusakan dalam pasokan listrik kepada masyarakat kota Lhokseumawe.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui apakah pemberdayaan karyawan, Kerjasama tim, dan pelatihan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja, dengan judul **“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe?
2. Apakah Kerjasama tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe?
3. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini bagi penulis untuk menambah pemahaman dan mendapatkan hasil penelitian yang baik tentang pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja .

- b. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi karyawan dalam

memahami diri sendiri dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya demi meningkatkan produktivitas kerja mereka.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan terkait dengan Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan dalam hal mendorong serta meningkatkan produktivitas kerja.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pembandingan maupun referensi untuk penelitian selanjutnya.