

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan itu sendiri. perusahaan pada dasarnya menginginkan terciptanya produktivitas yang semakin meningkat dari segi produk, jasa dan kualitasnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja (Gerry Dessler 2013:4). Menurut Simamora (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sumber daya manusia yang bagus akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif untuk meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang digunakan. dengan menerapkan nilai kejujuran, sikap, kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu hal tersebut perlu diterapkan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan di dalam bekerja Ardana dkk (2012:270).Diantara banyak tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memnuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik. Dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh

konsumen secara berkelanjutan dan sejalan, dengan itu laba perusahaan dapat tercapai. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pemberdayaan karyawan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi yang baik.

Sumber daya manusia yang bagus akan sangat berpengaruh dan memiliki terhadap produktivitas pada perusahaan. Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan pertimbangan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan (Abdul Rachman Saleh: 2018). Hal ini tercermin dengan adanya kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan antusias sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

Budaya yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik serta karyawan yang melaksanakan tugas dengan norma-norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauh mana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan benar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kerjanya (Wibowo, 2011:19)

Menurut Siagan (2012:258) berpendapat bahwa pemberdayaan karyawan merupakan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Karyawan akan merasa nyaman jika perusahaan melibatkan dirinya dalam proses pengambilan keputusan. Pemberdayaan karyawan telah secara luas diakui sebagai

kontributor kunci keberhasilan organisasi, dan banyak penulis mengamati hubungan langsung antara tingkat pemberdayaan karyawan dan produktivitas. Diantara banyak tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas karyawan adalah sangat penting, karena dengan adanya produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan, motivasi, dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai.”

Fenomena-fenomena yang ditemui berdasarkan hasil pengamatan yang berkaitan dengan produktivitas yaitu menurunnya penjualan produk oleh CV. Surya Indah Motor Jepara sehingga tingkat produktivitas perusahaan menurun. Berikut ini merupakan data menurunnya jumlah penjualan produk oleh CV. Surya Indah Motor Jepara.

Tabel 1.1
Laporan Produktivitas Sales
Periode : Januari – Desember 2019

Bulan	Mobil
Januari	63 unit
Februarai	59 unit
Maret	45 unit
April	54 unit
Mei	53 unit
Juni	48 unit
Juli	45 unit
Agustus	48 unit
September	56 unit
Oktober	51 unit
November	44 unit
Desember	41 unit
Total	607 unit

Sumber: CV. Surya Indah Motor Jepara 2020

Berdasarkan tabel diatas, CV. Surya Indah Motor Jepara mengalami penurunan pada jumlah penjualan produk mobil yang dijual oleh karyawan Periode Januari – Desember 2019. dan juga belum maksimalnya karyawan di bagian service dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain indikasi rendahnya produktivitas kerja, karyawan merasa kurang diberdayakan. Karyawan merasa bahwa atasan kurang percaya dengan potensi yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat dari pemberian tanggung jawab hanya pada satu karyawan saja dan tidak memberikan kesempatan kepada yang lainnya untuk terlibat. Selain itu, pengambilan keputusan yang dilakukan oleh karyawan juga harus memerlukan persetujuan dari pimpinan sehingga pekerjaannya menjadi tertunda dan tidak dapat diselesaikan dengan cepat.

Masalah yang dihadapi karyawan dalam hal budaya merupakan suatu kebiasaan yang jarang dimengerti atau bahkan disepelekan oleh karyawan.

Meskipun dalam perusahaan ada peraturan yang berlaku, namun terkadang masih ada karyawan yang bertindak semaunya sendiri diperusahaan tanpa menghiraukan adanya peraturan.

Rendahnya komitmen karyawan dapat dilihat dari tingkat keluar masuk karyawan baru dari perusahaan dan tingkat keterlibatan karyawan yang berupa tingkat kehadiran sehari-hari atau tingkat absensinya yang masih rendah. Masalah lain yang dihadapi perusahaan selain tingkat absensi juga disebabkan kurangnya loyalitas karyawan dan ketidakdisiplinan jam kerja yang dapat dilihat saat jam masuk kerja, dimana masih banyak terdapat karyawan yang jam kedatangannya terlambat 5-15 menit.

Tabel 1.2
Laporan Data Karyawan

Bagian	Jumlah karyawan	
	2019	2020
BO SALES	10	10
BO 3S	9	9
SALES	50	48
BO SERVICE	20	20
SERVICE	15	15
OUTSOURCHING	4	4
TOTAL	108	106

Sumber: CV. Surya Indah Motor Jepara 2020

Tabel tersebut menunjukkan jumlah karyawan mengalami penurunan . Pada tahun 2019 jumlah karyawan di bagian sales sebanyak 50 orang dan pada tahun 2020 krayawan yang keluar dari perusahaan sebnayak 11 krayawan dan masuk 9 karyawan baru sehingga jumlah karyawan dibidang sales menurun menjadi 48 orang. Komitmen karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, semakin baik komitmen karyawan, maka semakin tinggi semangat kerja untuk memproduksi dan menjual suatu barang.

Kondisi Sekarang Ini Dampak Dari Covid 19 Pada Penjualan Mobil. Berdasarkan data Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo), dinyatakan bahwa penjualan secara whole sales Toyota dan *Lexus* per Januari mencapai 24.000 unit. Kemudian di Februari jadi 25.000 unit. Naik lagi di Maret 2020 jadi 26.000 unit. Sedangkan retail-nya (di Maret) mengalami penurunan yakni hanya 17.000 unit lebih.

CV. Surya indah motor jepara tak menampik bahwa penjualan mobil semakin merosot imbas pandemi virus corona alias Covid-19 di Jepara. terhadap penjualan kendaraan bermotor tengah mengalami penyesuaian. Misalnya, pameran otomotif, pemberian kredit oleh perusahaan pembiayaan, nilai tukar rupiah, dan lain sebagainya. "Kemudian adanya pembatasan sosial berskala besar (PSBB) juga penting. Atas dasar tersebut, diperkirakan bahwa penjualan mobil bakal terus mengalami penurunan seiring dengan meredanya pandemi. Pelemahan penjualan imbas pandemi sendiri mulai teras sejak pekan kedua Maret 2020.

Reasearch gap penelitian ini adalah Pemberdayaan yang baik akan menjadikan karyawan di perusahaan tersebut akan menjadi produktif. A.A. Sagung Diah Istri Pramayani (2016) yaitu pemberdayaan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Chehrazi dan Shafizadeh (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara pemberdayaan karyawan dengan produktivitas kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Pemberdayaan yang dilakukan perusahaan juga berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan ,pemberdayaan yang baik akan menjadikan karyawan menjadi komitmen, Pada Kadek Sri Widiанти (2016)

terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi. Putu Indah Afsari Dewi (2017) menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh negatif sebesar 0,04 terhadap komitmen pegawai dan tidak signifikan dengan nilai t sebesar 0,39.

Budaya organisasi menjadi faktor yang juga penting yang harus dipertimbangkan sebuah perusahaan, budaya yang baik di perusahaan akan menjadikan karyawan di perusahaan tersebut menjadi produktif. menurut Join Rachel Luturmas (2017) variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Jemi, Imanuel Tarigan, Syawaluddin (2018). budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan karyawan setiap hari didalam perusahaan, budaya yang baik di perusahaan akan menjadikan karyawan di perusahaan tersebut menjadi komitmen. menurut sinha et al. (2017) yang menemukan adanya pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Tiara Putri Usmany (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Komitmen merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. semakin baik komitmen semakin baik karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan sehingga menjadi produktif. Menurut Hernawaty (2017) variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karya. Menurut Kosasih (2018) terbukti bahwa komitmen

organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan , dimana semakin tinggi komitmen organisasi akan membuat produktivitas kerja karyawan semakin tinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA CV. SURYA INDAH MOTOR JEPARA”**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini, meliputi berbagai objek CV. Surya Indah Motor Jepara yang terdiri dari sebagai berikut:

1. Variable Endogen yaitu pemberdayaan karyawan,dan budaya organisasi. Serta variable Eksogen yaitu komitmen dan Produktivitas.
2. Objek penelitian yaitu CV. surya indah motor jepara.
3. Responden yaitu karyawan CV. Surya Indah Motor Jepara.
4. Waktu penelitian yaitu 6 bulan.

1.3 Perumusan Masalah

Perusahaan adalah organisasi yang menghimpun sumber daya manusia atau tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan yang ada dalam perusahaan. Cara yang tepat agar perusahaan dapat menghasilkan laba adalah dengan memberdayakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

CV. Surya Indah Motor Jepara merupakan perusahaan yang berdiri sejak juli 2013 di Jepara Jawa Tengah yang saat ini sedang berkembang pesat. CV.

Surya Indah Motor meliputi layanan penjualan,perawatan/Bengkel,suku cadang/sparepart perbaikan body dan cat di dukung dengan peralatan bengkel yang telah menggunakan teknologi yang canggih dan teknisi yang sudah tersertifikasi dan sangat berpengalaman.lokasi perusahaan CV. Surya Indah Motor adalah di JL Jend Hugeng Imam Santoso Km 9 desa ngabul kec tahunan kab Jepara. Fenomena yang ditemukan pada CV. Surya Indah Motor Jepara adalah masalah utama Produktivitas, seperti kualitas kerja dan ketepatan waktu. Hal itu dapat diketahui berdasarkan wawancara *pra survey*.

Untuk membatasi pembahasan yang ada dan berdasarkan hasil pengamatan penulis, maka dalam kesempatan ini penulis mengambil variable pemberdayaan karyawan dan budaya organisasi terhadap produktivitas dengan komitmen sebagai variable mediasi. Berdasarkan uraian diatas, selanjutnya dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian (research question) berikut ini:

- 1) Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada CV. Surya Indah Motor Jepara ?
- 2) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada CV. Surya Indah Motor Jepara ?
- 3) Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas pada CV. Surya Indah Motor Jepara ?
- 4) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas pada CV. Surya Indah Motor Jepara ?
- 5) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas pada CV. Surya Indah Motor Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian, maka tujuan yang akan dicapai adalah:

- 1) Menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi CV. Surya Indah Motor Jepara.
- 2) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi CV. Surya Indah Motor Jepara.
- 3) Menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas pada CV Surya Indah Motor Jepara.
- 4) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas pada CV. Surya Indah Motor Jepara.
- 5) Menganalisis pengaruh komitmen terhadap produktivitas pada CV. Surya Indah Motor Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti ini adalah :

1. Bagi Akademis.

Akademisi, dapat digunakan sebagai masukan studi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pemberdayaan karyawan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan produktivitas.

2. Bagi CV. Surya Indah Motor.

Komitmen yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga diperlukan

perbaikan pemberdayaan karyawan dan budaya organisasi dan komitmen organisasi agar produktivitas karyawan lebih baik

