

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengembangkan kemajuan dalam berjalannya operasional sebuah lembaga, perusahaan, organisasi maupun instansi. Memperhatikan sumber daya manusianya, sebuah lembaga pun akan dapat meningkatkan kesempatan dalam mencapai tujuan serta visi dan misi yang sudah dibentuk sebelumnya. Sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan meningkatkan kinerja para karyawan, dengan peningkatan yang ikut berkembang tersebut maka dari pihak lembaga juga akan terkena dampaknya, seperti meningkatkan kualitas layanan yang ada. Bukan hanya itu saja, peningkatan kualitas kinerja seorang karyawan pada sebuah lembaga juga akan berdampak baik dan bisa membawa menuju visi, misi maupun tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, sebuah lembaga yang sudah dapat melakukan peningkatan kinerja lebih baik menjaga stabilitasnya atau bahkan melakukan suatu cara agar peningkatan terus terjadi.

Sehubungan dengan dampak positif yang dapat terjadi, hal-hal sebaliknya juga pasti bisa saja muncul. Kerusakan akibat dari dampak negatif yang terjadi akan berpengaruh pada operasional dan bahkan kegiatan jika

sebuah lembaga memiliki sumber daya manusia dengan kualitas rendah, dapat dipastikan bahwa kinerja operasional akan terganggu dan mengalami kendala atau mungkin muncul masalah yang lebih besar seperti adanya kesulitan yang tidak mudah diatasi. Oleh sebab itu, pembentukan sumber daya manusia benar-benar sangat diperlukan sehingga proses peningkatannya harus sangat diperhatikan dan diawasi secara bertahap dan terarah sesuai keadaan.

Tidak dapat dipungkiri, sumber daya yang baik akan memunculkan kinerja karyawan yang berkualitas serta meningkatkan kerja lembaga yang bersangkutan dalam melayani masyarakat. Jika kinerja karyawan meningkat, maka jalannya kegiatan juga akan optimal dan lebih terencana. Berbanding terbalik jika sumber daya yang ada pada suatu lembaga terhitung rendah dan mungkin tidak dioptimalkan, akibatnya lembaga terkait dapat mengalami kemunduran dan kualitas layanannya tidak memuaskan.

Sumber daya manusia berpengaruh terhadap perkembangan kinerja karyawan. Peningkatan dari sumber daya manusia, akan mempengaruhi dampak yang akan membantu lembaga terkait menuju kesuksesan atau kemunduran, karena peran karyawan yang utamanya adalah sebagai aset berharga untuk penunjang keberhasilan lembaga apalagi jika diharuskan untuk memaksimalkan proses peningkatan kinerja karyawan agar dapat memanfaatkan kinerja karyawan dengan optimal karena dibutuhkan keprofesionalan yang benar-benar terbentuk dan cocok dengan gaya kerja lembaga.

Kinerja karyawan sendiri berarti adalah hasil kerja yang dari kualitas dan kuantitas telah dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diserahkan pada karyawan tersebut (Mangkunegara, 2016:9). Jadi apabila karyawan yang sudah diberikan tanggung jawab untuk mengemban suatu tugas kemampuan yang dimiliki dan kinerjanya rendah, kualitas dan kuantitasnya tidak akan tercapai sehingga hasil yang diterima tidak memuaskan dan pasti akan mempengaruhi tempat karyawan bekerja. Dasar konsep yang telah ada sebenarnya adalah kinerja karyawan akan berpengaruh pada lembaga, sehingga terbentuknya kinerja karyawan yang berkualitas tinggi akan menjadi langkah untuk proses mencapai tujuan lembaga terkait, karena tolak ukur ada pada karyawannya.

Kinerja karyawan yang berada di lembaga terkait bisa dibilang berstandar baik. Tetapi ada beberapa masalah yang mana hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menurun dan hasil kerja tidak optimal. Menyebabkan operasional lembaga terkait terhambat dan terbelang melambat sehingga dibutuhkan peningkatan kinerja untuk menghilangkan kendala yang ada.

Sebenarnya, untuk membantu memunculkan dan meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi seperti yang sudah diterangkan di atas, ada beberapa cara yang dapat dilakukan, seperti ikut melibatkan karyawan pada seluruh kegiatan operasional, meningkatkan kerjasama tim di seluruh bagian dan juga untuk memberikan dukungan untuk seluruh pekerja dengan optimal.

Pertama yang dapat dilakukan adalah melibatkan karyawan pada seluruh operasional. Keterlibatan karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa dibutuhkan dalam keberhasilan sebuah perusahaan sehingga memunculkan motivasi agar kinerja semakin meningkat sehingga melebihi *job requirement* yang diminta (Mercer, dalam Ramadhan dan Sembiring, 2014). Keterlibatan karyawan dalam semua aktifitas operasional, akan menyebabkan karyawan merasa bahwa dirinya dianggap serta dibutuhkan, dan pendapat yang diutarakannya mungkin dapat membantu dalam menyelesaikan masalah. Karyawan juga akan semakin berperan aktif untuk selalu menjaga tanggung jawabnya memajukan sebuah lembaga dan pemikiran yang diutarakan mungkin akan lebih memudahkan penyelesaian beban kerja yang dimiliki. Keterlibatan karyawan yang baik akan berdampak positif bagi, alasannya adalah karena kedua belah pihak sama-sama diuntungkan dengan peningkatan keterlibatan yang terjadi. Jadi, jika partisipasi karyawan dalam melibatkan diri kurang atau bahkan tidak terjadi, kemungkinan akan menyebabkan kurangnya keefektifan kualitas pengambilan keputusan yang akan mengakibatkan timbulnya rasa demotivasi, penurunan kualitas kerja serta *turnover* yang tinggi. Tentu hal tersebut tidak diinginkan siapapun, jadi sebagai pengelola kegiatan, karyawan diharuskan ikut terlibat pada jalannya seluruh kegiatan menurut porsi kerjanya.

Namun UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam keterlibatan karyawannya masih belum optimal, hal tersebut dikarenakan pada saat

berdiskusi atau rapat umum dijalankan, dan menghasilkan suatu keputusan yang penting untuk perkembangan kinerja tidak semua karyawan berkontribusi dengan optimal maupun berdedikasi tinggi sehingga masih ada hambatan karyawan dalam berkemauan mengembangkan kinerja.

Selanjutnya, ada kerjasama tim yang perlu untuk ditingkatkan dari hal paling kecil hingga menyeluruh sesuai dengan bagian dan tugas yang diemban karyawan karena kerjasama tim juga sangat berperan untuk keberlangsungan kegiatan. Pengertian dari kerjasama tim sendiri merupakan kegiatan dua orang atau lebih yang melakukan kerjasama dalam meraih tujuan bersama, serta saling bertukar pengetahuan, bakat dan membagi waktunya dengan menggunakan metode yang sama (Johlke dan Duhan, 2002). Kerjasama pasti diperlukan dalam lembaga, perusahaan ataupun organisasi dikarenakan dalam pengerjaan tugas dibutuhkan partisipasi dari seluruh karyawan agar operasional berjalan dengan baik. Mengumpulkan dan menyatukan seluruh karyawan adalah tugas lembaga, jika tidak dilakukan dengan baik, kedua belah pihak akan mengalami suatu masalah yang berdampak buruk, seperti kehilangan inovasi serta keefektifan kerja para karyawan yang akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Kerjasama tim sebenarnya sedikit sulit untuk dikontrol, hal tersebut dikarenakan untuk menyatukan banyak orang memerlukan usaha yang besar dan bisa jadi sulit karena pemikiran setiap orang berbeda-beda. Masalah yang lainnya dapat terjadi dikarenakan di setiap lembaga pasti ada orang-orang dengan keambisiusan berbeda-beda atau mungkin adanya persaingan yang hal

tersebut luput dari lembaga. Oleh sebab itu, peran kedua belah pihak harus ikut andil dalam menciptakan kerjasama yang professional dan harmonis dengan satu tujuan yang sama yaitu kesuksesan.

Dalam UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo pada hal kerjasama tim terdapat permasalahan yang mana mengacu pada karyawan satu dengan yang lainnya di bagian atau kelompok yang sama dalam mempercayakan tanggung jawab untuk melanjutkan bagian yang lainnya sehingga pada kerjasama tim masih terdapat hambatan dan diperlukan penyesuaian antar karyawan satu bagian pekerjaan atau kelompok yang bersangkutan menyebabkan kinerja terhambat dan hasil yang seharusnya bisa optimal malah membutuhkan waktu lebih lama dan beberapa karyawan berperan lebih sedikit dari tanggung jawab yang ditanggungnya.

Berikutnya yang dapat dilakukan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan cara meningkatkan perhatian dan dukungan lembaga atau organisasi pada seluruh karyawan lembaga terkait. Dukungan organisasi sebagai salah satu dari beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sangat penting bagi perkembangan kegiatan, dengan adanya dukungan organisasi, karyawan akan lebih diperhatikan dan dimudahkan dalam pekerjaan mereka. Penyediaan fasilitas dan pemberian komisi pada karyawan berprestasi juga akan mempengaruhi perkembangan dan peningkatan kinerja karyawan. Mereka akan berpikir lebih dihargai dan akibatnya dapat terjadi peningkatan kinerja karyawan, memunculkan inovasi

dan lebih giat dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab untuk mendukung kemajuan lembaga. Dukungan organisasi yang sebenarnya adalah bentuk perhatian yang dilakukan atas apresiasi dan jasa yang dilakukan karyawannya. Jika dukungan organisasi tidak optimal, dapat saja karyawan sebagai bawahan malah akan mengalami kemunduran karena kurangnya perhatian dan apresiasi atas seluruh kerja keras yang sudah dilakukannya. Hal tersebut dapat terjadi kapanpun, sehingga tugas lembaga adalah untuk memberikan fasilitas yang cukup sebagai menunjang semangat karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya.

Permasalahan yang ada pada dukungan organisasi UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo mengacu pada pemerataan fasilitas umum lembaga secara fisik maupun nonfisik. Pembagian yang kurang adil dan merata pada fasilitas umum yang dapat digunakan seluruh karyawan ini malah membuat beberapa karyawan atau kelompok-kelompok tertentu belum bisa menggunakan fasilitas secara optimal karena penempatan fasilitas umum yang dinilai kurang menyebar dan sulit digunakan untuk kalangan karyawan yang mungkin belum dapat menggunakannya, sehingga kinerja beberapa karyawan sedikit terhambat karena terbatasnya pemahaman untuk beberapa karyawan.

Menanggapi hal-hal yang sudah dibahas di atas seperti keterlibatan karyawan, kerjasama tim dan dukungan organisasi yang sangat penting, maka dibutuhkan penelitian yang akan membuktikan keterkaitan antara ketiganya terhadap kinerja pada karyawan-karyawan yang berada di kelembagaan terkait.

Objek penelitian ini adalah UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo yang bergerak di bidang ketenagakerjaan. Lembaga ini dipilih karena berdasarkan hasil observasi sementara oleh peneliti ditemukan beberapa masalah mengenai kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja cabang Ponorogo, yang meliputi permasalahan terkait keterlibatan karyawan, kerjasama tim dan dukungan organisasi.

UPT Balai Latihan Kerja atau sering disebut BLK adalah lembaga atau sarana dan prasarana yang didirikan oleh pemerintahan yang bernaung dibawah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menyediakan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan sertifikasi keahlian demi mencetak tenaga kerja yang berkualitas dan berkeahlian sesuai kebutuhan pasar kerja pada saat itu atau waktu setelahnya. Balai latihan kerja ini sangat membantu orang-orang yang sudah masuk usia tenaga kerja yang masih dalam proses mencari pekerjaan atau yang sedang menganggur dengan memberikan pelatihan berupa *skill* yang berguna di pasar kerja. Karena hal tersebut, balai latihan kerja ini memiliki jumlah karyawan yang bisa dibilang cukup banyak untuk lembaga yang berada di Ponorogo. dan dalam kegiatan karyawannya dibutuhkan keterlibatan dalam pekerjaan serta tanggung jawab bahkan kualitas yang bagus dalam pengerjaan tugas yang sudah diberikan. Berdasarkan alasan-alasan dan penjabaran yang sudah disebutkan serta dengan banyak pertimbangan, maka dari pihak peneliti memiliki rencana untuk menyusun penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh

Keterlibatan Karyawan, Kerjasama Tim dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo?
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo?
4. Apakah keterlibatan karyawan, kerjasama tim dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo?

1.3 Batasan Masalah

Dalam menjaga kespesifikan dan agar terarah, penelitian ini memiliki ruang lingkup permasalahan, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini secara spesifik dibatasi hanya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Penelitian ini secara konseptual hanya dibatasi untuk karyawan UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo
3. Penelitian ini hanya terbatas pada konsep masalah keterlibatan karyawan, kerjasama tim dan dukungan organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas dapat disimpulkan beberapa tujuan yang akan dikaji pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan, kerjasama tim dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat berguna dan diambil untuk berbagai pihak yaitu seperti:

- a. Bagi penulis : untuk menambah pengetahuan seputar peningkatan kinerja karyawan, hubungan lembaga dengan karyawan dan pengetahuan lainnya seputar itu.
- b. Bagi peneliti selanjutnya : penelitian dapat berguna menambah ilmu dan pengetahuan yang sama dan dapat membantu sebagai referensi penelitian selanjutnya yang lebih baik sertasebagai pembanding untuk melakukan perkembangan penelitian yang lebih tepat.
- c. Bagi pembaca : dapat memudahkan pengertian dan pemahaman untuk pembaca yang sedang belajar dan menambah pengetahuan.
- d. Bagi lembaga : sebagai penambah informasi terkait perkembangan kinerja karyawan dan perbaikan operasional kegiatan kerja serta sebagai sumber rujukan untuk peningkatan lembaga.