

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin maju ini banyak persaingan industri yang semakin ketat sehingga perlu adanya dilakukan pengelolaan secara tepat agar perusahaan bisa bersaing. Suatu perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar semua karyawan bisa tetap bekerja dengan lebih baik dan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lepas dari organisasi baik di sebuah perusahaan maupun institusi. Organisasi merupakan kumpulan individu yang bekerja sama dan berkoordinasi dalam struktur tertentu untuk mencapai suatu tujuan, atau organisasi merupakan kumpulan individu atau kelompok dengan pencapaian suatu tujuan melalui upaya kerja sama (Sule dan Saefullah, 2009).

Sedangkan menurut Bohlander dan Snell (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia sangat penting dalam berperan di perusahaan maupun institusi,

karena sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai perencana dan penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan akan berjalan dengan lancar karena adanya sumber daya manusia dengan tingkatan kerja yang dapat dicapai dengan baik.

Menurut Wibowo (2012:409) menjelaskan bahwa pemberdayaan sebagai suatu proses untuk menjadikan orang lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Dengan hal ini pemberdayaan karyawan dapat menjadikan karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam melakukan tugasnya serta untuk meningkatkan kemampuan kerja diri sendiri agar dapat lebih dipercaya oleh pimpinan dalam mengendalikan dan merencanakan pengimplementasiannya untuk rencana pekerjaan yang sudah tersusun dan menjadi tanggung jawab karyawan itu sendiri.

Menurut Greasley et al (2004) mengidentifikasi dua aspek pemberdayaan karyawan yang terdiri dari prespektif multi dimensional atau struktural atau organisasi dan prespektif psikologi atau kognitif.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *employee empowerment* mempunyai makna yang penting dan luas di perusahaan. Karena pemberdayaan karyawan mencakup keberhasilan diri karyawan itu sendiri yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan untuk karyawan itu sendiri untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberdayaan karyawan tidak hanya untuk meningkatkan kretivitas

karyawan tetapi juga untuk memotivasi serta mengembangkan pengetahuan dan memberikan manfaat dari hasil proses pengembangan produk dalam tugas dan tanggung jawab.

Masalah yang ada dalam pemberdayaan karyawan pada Pabrik Gula Gempolkrep yaitu lepas dari tanggung jawab atau melimpahkan tanggung jawab yang seharusnya tanggung jawab diri sendiri tetapi dilimpahkan kepada karyawan lain, dalam arti masih banyaknya orang yang mempunyai status jabatan tinggi atau grade tinggi banyak yang lepas dari tanggung jawab dan terkesan membebaskan kepada karyawan yang jabatannya di bawah mereka.

Dengan adanya pemberdayaan karyawan di perusahaan dapat diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang ingin di capai. Halosko *et al* (2001) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan akan mendapatkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi. Jika perusahaan dapat menjalankan fungsi manajemen dengan baik maka karyawan dapat menjalankan kerja yang akurat serta memiliki tingkat ketelitian yang tinggi.

Fenomena yang terjadi pada tahun 2021 pengusaha di Lamongan diminta untuk mampu memanfaatkan kesempatan Bantuan Subsidi Upah (BSU) dari pemerintah pusat sebagai wujud pemberdayaan terhadap para karyawan. Hal tersebut diungkapkan oleh kepala dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Lamongan, Hamdani Azhari menyarankan agar seluruh pengusaha segera mendaftar untuk menjadi bagian dari BPJS Ketenagakerjaan, yang menjadi syarat utama penerima bantuan (beritajatim.com).

Menurut Budiwanto (2012:43) menjelaskan bahwa akurasi atau ketepatan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan sesuatu gerak ke suatu sasaran sesuai dengan tujuan atau melakukan gerak tanpa membuat kesalahan.

Menurut Poerwadarminta (2002:105) ketepatan diartikan sebagai ketelitian dan kejituan. Ketelitian sangat berpengaruh dalam hal pekerjaan karena bagi individu yang teliti dalam bekerja akan menghasilkan informasi dan pengolahan data dengan akurat dan tepat.

Dapat disimpulkan bahwa *work accuracy* adalah kemampuan seseorang dalam bekerja sesuai dengan arah dan tujuannya sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Setiap karyawan dalam mengerjakan sesuatu harus tepat baik dalam hal waktu maupun hasil pekerjaan, serta teliti dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mendapatkan data yang akurat.

Dalam pekerjaan bidang keuangan dengan aspek perhitungan matematis individu dituntut untuk mengutamakan ketelitian yang cukup tinggi. Dengan menggunakan teknologi akuntan dapat mempermudah karyawan untuk bekerja dan bisa menjamin tingkat keakurasiannya dibandingkan dengan pekerjaan yang dikerjakan secara manual yang rentan terjadi kesalahan secara berulang-ulang.

Dalam hal ketelitian kerja pada Pabrik Gula Gempolkrep masih perlu ditingkatkan karena masih kurangnya ketelitian kerja dalam hal rekapitulasi data. Data semua karyawan yang seharusnya di rekap keseluruhan tetapi hanya sebagian yang masuk rekapan.

Faktor yang mempengaruhi ketepatan menurut Sukadiyanto (dalam Nasuha, 2014:9) antara lain tingkat

kesulitan, pengalaman, perasaan, jenis keterampilan dan kemampuan untuk mengantisipasi gerak. Dengan ketelitian kerja karyawan yang tinggi akan senantiasa berorientasi tujuan, selalu menjadikan pekerjaan sebagai pembelajaran.

Menurut Sihalolo *et al* (2005) orientasi tujuan organisasi adalah konsesus tujuan setiap program, kompromi terhadap setiap aktivitas dan sasaran program yang dilakukan akan mempertemukan dengan tujuan kinerja. Menurut (Griffin,2005) orientasi tujuan mengacu pada kerangka mental yang mempengaruhi bagaimana orang mendekati situasi pencapaian dalam hal menafsirkan situasi dan motivasi.

Sedangkan menurut (Elliot, 2005) *goal orientation* merupakan pola keyakinan, atribusi dan nilai yang diadopsi individu yang terefleksi dalam perilaku pencapaiannya. Teori orientasi tujuan menyatakan bahwa dengan belajar dan berusaha maka seseorang akan mencapai hasil yang maksimal dan tujuan yang diinginkan akan tercapai.

Orientasi tujuan Pabrik Gula Gempolkrep menurun yang berakibat pada penurunan profit perusahaan. Maka dari itu kecepatan perlu ditingkatkan dengan cara mengkoreksi ulang orientasi tujuan masing-masing karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *goal orientation* merupakan gambaran seseorang yang memberikan reaksi untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Dengan orientasi tujuan karyawan cenderung melakukan pekerjaan apapun memiliki tujuan yang jelas. Dengan ini karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh serta lebih hati-hati dan cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam penyelesaian pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pemberdayaan karyawan adalah mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi Wibowo (2016:350). Dengan demikian, akan meningkatkan individu untuk lebih bertanggung jawab serta meningkatkan kemampuan individu dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Spreitzer (1996) menyatakan bahwa supaya individu merasa diberdayakan, karyawan harus memahami tujuan unit kerja mereka dan bagaimana pekerjaan mereka dapat berkontribusi pada tujuan tersebut. Dengan ini pemberdayaan karyawan sangat mempengaruhi orientasi tujuan karyawan, karena dengan adanya dorongan untuk menjadi karyawan yang lebih maju maka karyawan akan berorientasi tujuan dalam meningkatkan pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberdayaan karyawan dalam suatu organisasi maka karyawan dapat berorientasi tujuan dengan mudah. Dengan hal ini orientasi tujuan terhadap *work accuracy* saling berpengaruh.

Pabrik Gula Gempolkrep berada di naungan PT. Perkebunan Nusantara X dengan kapasitas giling 6.500 ton per hari. Jumlah karyawan sebanyak 926 dengan karyawan tetap sebanyak 276 karyawan. Pabrik Gula Gempolkrep menggiling tebu pada tahun 2020 sebanyak 973.041,00 ton dengan luas areal binaan tahun 2020 seluas 12.925,272 hektar.

Perusahaan ini mempunyai lima bagian yang saling berkaitan antara satu bagian dengan bagian lainnya. Masing-masing bagian memiliki target pencapaian masing-masing dengan tujuan untuk memperoleh hasil produktivitas yang banyak serta memperoleh laba yang besar sehingga perusahaan maju. Oleh karena itu perusahaan harus

mengembangkan pemberdayaan manusia guna untuk menghasilkan karyawan yang berkompeten.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam sebuah skripsi yang berjudul "**Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Goal Orientation Melalui Work Accuracy Pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah latar belakang penelitian diatas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut

1. Apakah *Employee Empowerment* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Work Accuracy* Pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto?
2. Apakah *Employee Empowerment* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Goal Orientation* Pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto?
3. Apakah *Work Accuracy* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Goal Orientation* Pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto?
4. Apakah *Employee Empowerment* Berpengaruh Signifikan Dan Positif Terhadap *Goal Orientation* Melalui *Work Accuracy* Pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis *Employee Empowerment* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Work Accuracy* Pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto.

2. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis *Employee Empowerment* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Goal Orientation* Pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto.
3. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis *Work Accuracy* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Goal Orientation* Pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto.
4. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis *Employee Empowerment* Berpengaruh Signifikan Dan Positif Terhadap *Goal Orientation* Melalui *Work Accuracy* Pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan akan memberikan manfaat dari berbagai kalangan diantaranya:

1. Bagi Perusahaan
Dapat memberikan informasi tambahan dan bermanfaat bagi perusahaan untuk *work accuracy*, *goal orientation* dan sebagai bahan pertimbangan mengenai *employee empowerment*.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Dapat digunakan untuk menambah kepustakaan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia serta sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.
3. Bagi mahasiswa
Dapat menambah referensi sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi peneliti yang berhubungan dengan *employee empowerment*, *work accuracy*, dan *goal orientation*.