

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

BBM didistribusikan dan dijual oleh PT Sarana Petro Dinamika melalui jaringan SPBU. Didirikan dengan komitmen untuk memberikan layanan pengisian bahan bakar yang cepat, aman, dan ramah lingkungan, perusahaan ini hadir sebagai mitra strategis dalam mendukung mobilitas masyarakat dan sektor industri. Sebagai SPBU resmi yang bekerja sama dengan Pertamina, PT Sarana Petro Dinamika menyediakan berbagai jenis BBM, termasuk Pertalite, Pertamax, Solar, dan Dexlite. Untuk meningkatkan pengalaman pelanggan, SPBU kami juga dilengkapi dengan fasilitas termasuk minimarket, tempat ibadah, toilet umum, dan area istirahat yang nyaman.

Mengelola tim yang terdiri dari Generasi Baby Boomer, Generasi X, Generasi Y, dan Generasi Z merupakan tantangan yang dihadapi banyak bisnis saat ini. Pada tahun 2023, setidaknya 50% dari tenaga kerja di seluruh dunia akan berasal dari Gen Z dan milenial, yang memiliki perspektif dan cara berpikir yang terlihat berbeda dari generasi sebelumnya. Konstruksi ini memerlukan penggunaan strategi manajemen yang lebih terbuka dan responsif, terutama dalam hal keterlibatan karyawan. Meskipun PT Sarana Petro Dinamika telah mengalokasikan banyak sumber daya untuk fasilitas pendukung, produktivitas kerja karyawan masih dianggap rendah. Hal ini menunjukkan bahwa hasil yang dicapai belum memenuhi harapan manajemen, sehingga terjadi perbedaan mencolok antara aspirasi perusahaan dan kejadian sebenarnya.

Rendahnya produktivitas kerja di PT Sarana Petro Dinamika menjadi masalah serius yang secara langsung memengaruhi kinerja perusahaan dan pencapaian target yang telah ditetapkan. Kondisi ini terlihat dari seringnya target produksi gagal tercapai, menurunnya kualitas hasil kerja, serta keterlambatan dalam penyelesaian berbagai proyek penting. Akibatnya, bisnis tersebut mengalami kerugian yang membahayakan stabilitas operasional serta berdampak pada keuangan. Selain itu, rendahnya produktivitas menyebabkan penurunan efisiensi kerja, di mana waktu penyelesaian tugas menjadi lebih lama dan jumlah output yang dihasilkan tidak memenuhi harapan, sehingga menghambat kemampuan perusahaan untuk bersaing dan berkembang di pasar.

Dalam hal komunikasi antar karyawan, sering terjadi adanya miskomunikasi, keterlambatan dalam penyampaian informasi, hingga salah interpretasi dalam pelaksanaan tugas. Hal tersebut yang akhirnya menghambat pekerjaan sehingga tidak bisa menyelesaikan dengan tepat waktu. Ketidakefektifan komunikasi ini membuat penurunan produktivitas tim secara keseluruhan serta menimbulkan ketegangan antar rekan kerja.

Di dalam kerjasama tim, kendala yang terjadi adalah terbatasnya pertukaran ide dan pendapat yang kurang dihargai dalam tim yang mungkin terjadi karena perbedaan generasi. Hal ini membuat karyawan merasa tidak memiliki ruang untuk berkontribusi secara aktif dalam tim. Dampaknya kondisi kerjasama tim menjadi tidak efektif, proses kerja menjadi lambat, serta hasil output yang tidak maksimal.

Rendahnya produktivitas karyawan sebagian besar diduga disebabkan oleh pelatihan dan pengembangan yang kurang efektif. Banyak karyawan merasa bahwa pelatihan jarang dilakukan dan tidak sesuai dengan keterampilan yang mereka butuhkan dalam pekerjaan sehari-hari. Generasi Z dan milenial, yang cepat belajar dan mudah beradaptasi dengan teknologi, membutuhkan pelatihan yang fleksibel dan relevan. Jika program pelatihan tidak dirancang dengan strategi yang tepat, mereka bisa kehilangan motivasi, kurang siap menghadapi tugas, dan kesulitan mengembangkan karier.

Fenomena-fenomena tersebut menegaskan perlunya upaya strategis dalam meningkatkan partisipasi karyawan yang inklusif dan adaptif agar mampu menjembatani perbedaan antar generasi. Oleh karena itu, para akademisi sangat ingin melakukan penelitian

dengan judul berikut: **Strategi Penerapan Employee Participation dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT Sarana Petro Dinamika.**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kinerja Karyawan PT Sarana Petro Dinamika belum optimal meskipun fasilitas pendukung telah lengkap.
2. Tim lintas generasi sering mengalami kesalahpahaman, menghambat koordinasi dan efisiensi kerja.
3. Kurangnya interaksi menyebabkan konflik dan ketegangan interpersonal.
4. Perbedaan nilai, sikap, serta gaya kerja menyulitkan sinergi dan kerjasama tim.
5. Program pengembangan kurang relevan dengan kebutuhan generasi, menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi.

1.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana strategi penerapan *employee participation* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Sarana Petro Dinamika?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian di dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh strategi penerapan *employee participation* (komunikasi tim lintas generasi) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Sarana Petro Dinamika.
2. Menganalisis pengaruh strategi penerapan *employee participation* (kerjasama tim lintas generasi) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Sarana Petro Dinamika.
3. Menganalisis pengaruh strategi penerapan *employee participation* (pelatihan tim lintas generasi) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Sarana Petro Dinamika.
4. Menganalisis pengaruh strategi penerapan *employee participation* (komunikasi, kerjasama, serta pelatihan tim lintas generasi) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Sarana Petro Dinamika.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian di dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk PT Sarana Petro Dinamika
Menyediakan wawasan mendalam tentang strategi *employee participation* untuk meningkatkan produktivitas kerja secara efektif.
2. Untuk Peneliti
Memberikan kesempatan mempelajari dan memahami strategi *employee participation* yang optimal dalam mendongkrak produktivitas.
3. Untuk Sarjana
Menjadi referensi bagi mahasiswa manajemen sumber daya manusia yang tertarik pada strategi *employee participation* efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Pengertian Employee Participation

Mangasa Panjaitan (2018:53) menjelaskan bahwa partisipasi karyawan merujuk pada tingkat keterlibatan aktif seorang karyawan dalam organisasi tempatnya bekerja. Keterlibatan ini tidak terbatas pada aspek fisik semata, melainkan juga melibatkan dimensi mental, emosional, serta perilaku karyawan dalam berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Sementara itu, Sondari Gadzali (2022:540) mendefinisikan partisipasi karyawan sebagai proses di mana karyawan berperan aktif dalam pengambilan keputusan organisasi. Melalui partisipasi ini, karyawan diberi kesempatan untuk memengaruhi keputusan manajemen,

sekaligus memberikan masukan yang mendukung kinerja serta pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

Dari pemaparan kedua ahli tersebut, partisipasi karyawan atau employee participation dapat dipahami sebagai bentuk keterlibatan menyeluruh karyawan yang mencakup aspek fisik, mental, emosional, dan perilaku, khususnya dalam mendukung proses pengambilan keputusan di organisasi.

1.6.2 Pengertian Komunikasi

Arifin (2023:130) mengemukakan bahwa komunikasi bukan hanya proses penyampaian informasi belaka, melainkan aktivitas dinamis yang melibatkan pertukaran pesan secara efektif untuk membangun kesepahaman bersama. Di lingkungan organisasi, komunikasi memainkan peran krusial sebagai sarana koordinasi antar anggota tim, pendukung pengambilan keputusan, serta pembentuk budaya kerja yang positif dan kondusif bagi semua pihak.

Dhita dkk. (2019:396) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses mentransfer pengetahuan, konsep, atau pemahaman dari satu orang ke orang lain dengan tujuan memastikan penerima dapat memahami pesan secara akurat sesuai dengan maksud pengirim.

Penjelasan dari kedua sumber ini menggarisbawahi bahwa komunikasi pada hakikatnya adalah proses interaktif pertukaran pesan yang bertujuan mencapai pemahaman bersama, jauh melampaui sekadar transmisi informasi satu arah.

1.6.3 Pengertian Kerjasama Tim

Susanti dkk. (2021:226) mengartikan kerjasama tim sebagai pola kerja kelompok yang memadukan berbagai keahlian anggotanya untuk mencapai target yang ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan pola ini bergantung pada dukungan kepemimpinan yang kuat serta komunikasi efektif, sehingga menghasilkan kinerja tim yang superior dibandingkan upaya individu.

Arifin (2020:188) melengkapi dengan menjelaskan bahwa kerjasama tim melibatkan aktivitas saling mendukung antar anggota kelompok untuk mempercepat penyelesaian tugas, mempererat ikatan relasional, mendorong munculnya inovasi baru, serta memperlancar pertukaran pengetahuan dan pengalaman di antara mereka.

Gabungan pandangan ahli-ahli tersebut mengilustrasikan kerjasama tim sebagai integrasi keahlian kelompok yang terstruktur untuk tujuan bersama, didukung oleh elemen kepemimpinan dan komunikasi yang solid

1.6.4 Pengertian Pelatihan

Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022:7) mengartikan pelatihan sebagai proses terstruktur tapi singkat, yang dibuat secara khusus untuk memajukan kemampuan teknis dan operasional pekerja sehingga mereka mampu melaksanakan pekerjaan dengan tingkat efektivitas serta efisiensi lebih tinggi di lingkungan kerja.

Dhita dkk. (2023:100) melengkapi bahwa pelatihan pada intinya merupakan langkah terencana untuk menambah wawasan dan keahlian pekerja, dengan penekanan khusus pada peningkatan performa yang kurang memadai karena minimnya kompetensi teknis atau pemahaman.

Oleh karenanya, pelatihan bisa dimengerti sebagai rangkaian kegiatan singkat yang terorganisir untuk melatih kemampuan teknis pekerja serta memaksimalkan prestasi kerja mereka secara menyeluruh.

1.6.5 Pengertian Produktivitas Kerja

Maludin Panjaitan (2018:3) menguraikan produktivitas kerja sebagai kapasitas individu atau tim dalam menghasilkan produk atau layanan melalui pengelolaan sumber daya produksi dengan cara efektif dan efisien. Sasarannya yakni memaksimalkan mutu serta volume hasil kerja sesuai jadwal dan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya oleh perusahaan.

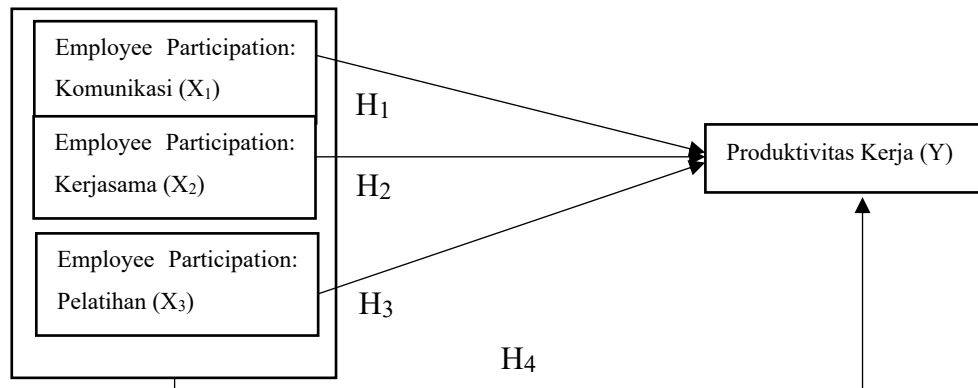
Thalibana (2022:2) menambahkan bahwa produktivitas kerja merujuk pada perbandingan antara keluaran produksi (output) yang diperoleh dan masukan sumber daya

(input) yang digunakan sepanjang proses kerja. Derajat produktivitas ini dipengaruhi oleh elemen luar seperti skema imbalan, suasana kerja, dan beban stres pekerja, yang keseluruhannya mendukung pemanfaatan maksimal dari sumber daya yang ada.

Dari pandangan kedua pakar tersebut, terlihat bahwa esensi produktivitas kerja terletak pada pengoptimalan sumber daya oleh perorangan atau kelompok guna mencapai keluaran secara efektif dan efisien.

1.7 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual penelitian ini yang menggambarkan keterkaitan hubungan antara variabel bebas, variabel intervening, dan variabel terikat:



Tabel 1.1
Kerangka Konseptual

1.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian di dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Strategi employee participation (komunikasi tim lintas generasi) berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Sarana Petro Dinamika.

H₂ : Strategi employee participation (kerjasama tim lintas generasi) berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Sarana Petro Dinamika.

H₃ : Strategi employee participation (pelatihan tim lintas generasi) berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Sarana Petro Dinamika.

H₄ : Strategi employee participation (komunikasi, kerjasama, serta pelatihan tim lintas generasi) berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Sarana Petro Dinamika.