

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia peningkatan persaingan antar perusahaan semakin ketat dan meningkat, ini menjadi dasar perusahaan tiap tahun harus meningkatkan kualitas kinerja mereka terlihat dari kemampuan produksi setiap tahunnya mengalami kenaikan atau mengalami penurunan, tanpa diduga di musim pandemi ini memberikan dampak pada kapasitas perusahaan industri. Diberitakan dan disampaikan oleh menteri perindustrian Agus Gumiwang Kartasasmita bahwa dampak virus corona telah mempengaruhi kapasitas perusahaan industri manufaktur sebesar 50% (Pikiran rakyat.com, 2020).

Pada tahun 2018 perusahaan Gunung Mas pertahun mampu memproduksi 190 unit dan meningkat pada tahun sebelumnya sehingga diharapkan di tahun berikutnya terus meningkat kemampuan produksi perusahaan(Otomotif bisnis.com,2018).

Namun dengan adanya musim pandemi dan dengan data yang diperoleh bagian produksi, telah terjadi penurunan kapasitas produksi hampir 50% pada tahun ini. Data yang diinformasikan bagian marketing PT Gunung Mas Bersinar setiap tahun rata-rata memproduksi 150-250 unit berbagai macam unit produksi namun ditahun ini mengalami penurunan produksi.

Tabel 1.1
Penjualan Produksi Perusahaan

Tahun	Jumlah Produksi	Keterangan
2018	190 unit	-
2019	160 unit	Menurun
2020	80 unit	Menurun

Sumber: Data Penjualan PT. Gunung Mas Bersinar.

Tabel 1.1 menunjukkan penurunan kemampuan produksi perusahaan dan sampai kapan musim pandemi ini berakhir, namun perusahaan Gunung Mas tetap fokus untuk menyelesaikan produksi di tahun ini dan mencoba hal yang lebih produktif dan inovatif terhadap unit produksi perusahaan melalui peningkatan SDM yang berkualitas dan mempercepat proses produksi pada tahun ini yang sudah diakhir tahun 2020 segala pekerjaan dan rencana di tahun 2020 harus segera diselesaikan, tentu kalau SDM kualitasnya tidak meningkat maka unit yang akan diproduksi akan mengalami keterlambatan produksi yang tidak tepat waktu pengerjaan serta penurunan unit produksi mereka, maka dari itu SDM yang dimiliki harus ditingkatkan kualitasnya untuk mencapai kemampuan produksi yang sudah ditetapkan perusahaan pada tahun ini maupun ditahun yang akan datang.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam perubahan kondisi persaingan jangka panjang serta membuat perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia juga memiliki kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Handoko (2001:133) mengatakan bahwa sumber daya terpenting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang memberi tenaga, bakat, kreativitas. dan apabila SDM tidak diperhatikan dapat memicu kualitas SDM mengalami penurunan dan berdampak pada kemampuan produksi perusahaan.

Setiap karyawan di dalam dirinya memiliki *self efficacy* yang bisa mempengaruhi kinerja mereka. *Self Efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang berpengaruh atas peristiwa kehidupan mereka Hal ini sebagian atas dasar keyakinan bahwa seseorang memilih apa tujuan dari melakukan tantangan, berapa banyak usaha untuk berinvestasi dalam usaha tersebut, dan berapa lama untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan (Bandura, 1997:42). Hal tersebut didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iwan & Agung (2019) yang menemukan hasil *self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan *self efficacy* akan berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan.

Di dalam kemampuan produksi juga diperlukan coaching yang baik untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, Menurut Passmore (2010), menjelaskan bahwa *coaching* sebagai langkah awal untuk melihat potensi seseorang dan dengan potensinya mampu memaksimalkan kinerjanya yang lebih baik dari sebelumnya. Di samping itu, pemberian *coaching* dari pimpinan juga akan sangat membantu karyawan dalam memaksimalkan potensi yang dimilikinya. *Coaching* terhadap karyawan/bawahan merupakan bagian dari aktivitas harian seorang atasan. *Coaching* bisa berbentuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kinerja karyawan yang akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja organisasi. Hal ini didukung dari penelitian yang sudah dilakukan Ahmad & Yuniadi (2018) yang menemukan bahwa *coaching* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu coaching yang baik yang intens dilakukan akan membuat peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *empowerment*. Empowerment dapat diartikan sebagai dorongan individu dalam mengembangkan tanggung jawab individu untuk melaakukan pekerjaan mereka yang dikaitkan pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, langkah yang diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberdayaan karyawan (Clutterluck, 2008:54). Karyawan yang diberikan *empowerment* akan menunjukkan tindakan yang lebih efektif dalam menghadapi perubahan yang ada, ini dapat terjadi karena dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan memiliki wewenang untuk membuat suatu keputusan dan tidak selalu memerlukan ijin dari atasan. Hal ini didukung dengan penelitian yang sudah dilakukan Juliadi & Riche(2019) bahwa *empowerment* mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Di dalam sebuah perusahaan peningkatan kinerja sangat penting dilakukan, menurut Koopmans, et al., (2014) kinerja adalah sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang

dicapai oleh seorang karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan berprestasi maka besar kemungkinan memiliki tingkat kinerja yang baik sehingga terdapat hubungan yang erat antara karyawan dan perusahaan, apabila kinerja perusahaan menurun bisa dipengaruhi karena kualitas kinerja karyawan juga menurun dan bisa mengakibatkan kemampuan produksi menurun.

Perusahaan PT Gunung Mas merupakan perusahaan besar di dunia industri karoseri bus di Indonesia, tempatnya perusahaan berada di Jl. Raya Solo Jiwan 117 Madiun. Dengan makin bertambahnya karoseri di Indonesia, perusahaan PT Gunung Mas diharapkan mengikuti perkembangan bisnis dibidang transportasi khususnya agar mereka tidak mengalami penurunan dalam kemampuan produksi mereka dan perusahaan juga memerlukan peningkatan kinerja karyawan yang berguna untuk jangka panjangnya perusahaan agar tetap solid, kuat, bahkan kompetitif dalam menghadapi persaingan antar perusahaan dibidang yang sama melalui peningkatan *self efficacy* karyawan, *coaching* berkaitan dengan interaksi mengenai informasi pekerjaan produksi yang rutin, serta pemberian kesempatan untuk karyawan bertanggung jawab melalui *empowerment*.

Maka dari latar belakang ini peneliti ingin mengetahui “**Pengaruh *self efficacy*, *coaching*, *empowerment* pada kinerja karyawan bagian produksi PT Gunung Mas Bersinar**”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Bersinar?
- b. Apakah *coaching* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Bersinar?
- c. Apakah *empowerment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Bersinar?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Bersinar.
- b. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan *coaching* terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Bersinar.
- c. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan *empowerment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Bersinar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Akademis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian lainnya sehingga peneliti di masa yang akan datang mendapatkan gambaran dan pengetahuan tentang faktor-faktor yang penting yang mempengaruhi kinerja karyawan serta sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *self efficacy*, *coaching*, *empowerment* terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Sebagai pertimbangan langkah-langkah strategis yang akan dibuat dan yang akan dikembangkan pada PT. Gunung Mas Bersinar untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan perusahaan serta sebagai sarana untuk menggambarkan keadaan kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Bersinar pada saat selesai dilakukan penelitian.

1.5 Sistematika Penelitian

Penyusunan proposal ini terdiri dari 3 bab yang saling berkaitan yaitu:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini menjelaskan landasan teori mengenai *Self efficacy*, *coaching*, *empowerment*, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, kerangka penelitian, dan kerangka konseptual.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Berisi mengenai desain penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik penyampelan dan analisis data.

BAB 4: PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab simpulan, keterbatasan, dan saran berisi mengenai simpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.