

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek paling penting yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai keberhasilan adalah kinerja dari karyawannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku disebuah perusahaan (Robbins, 2001). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Tidak semua sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menganalisa faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena belum tentu setiap karyawan memiliki kemampuan, keterampilan serta keyakinan diri yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Walaupun memiliki potensi-potensi yang dapat dikembangkan, jika karyawan tidak memiliki keyakinan dalam dirinya maka kontribusi yang diberikan untuk perusahaan tidaklah optimal.

Sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan kinerjanya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya serta keterampilan yang dimiliki secara optimal (Handoko, 2003). Kinerja berarti seberapa baik seorang karyawan mampu memenuhi persyaratan kerja yang

ada. Kualitas kerja karyawan ditentukan oleh kombinasi dari tiga faktor yaitu *effort* (usaha), *ability* (kemampuan), *direction*, *Effort* (usaha) berarti seberapa keras seorang karyawan dalam bekerja, *ability* (kemampuan) terfokus pada kapabilitas seorang karyawan, sedangkan *direction* berarti seberapa baik seorang aparat desa memahami apa yang diharapkan dari pekerjaan yang ia lakukan (Leslie and Lyold, 2000).

Iklim kerja sangat penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi lingkungan perusahaan. Apabila iklim kerja tersebut kondusif, maka hal itu akan membuat karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberdayaan dan motivasi merupakan alat yang dilakukan perusahaan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan mengeluarkan semua potensi yang ada dalam dirinya melalui pemberdayaan dan motivasi sehingga meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kinerja karyawan diukur dari kontribusinya terhadap perusahaan, sehingga dengan adanya pemberdayaan dan motivasi tersebut dapat berpengaruh dengan kinerja karyawan (Alvin, 2014). Salah satu cara untuk mengatasi masalah kinerja adalah dengan memberikan budaya coaching yang melibatkan staf dengan atasannya dalam lingkup kerja sama tim, dimana terdapat komunikasi yang dua arah sehingga terbentuk keterlibatan karyawan (*employee engagement*) untuk mencapai rencana – rencana kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Research Gap

No.	Permasalahan	<i>Research Gap</i>	Penulis, Tahun	Metode Penelitian
1	Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan	Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Alvin Arifin (2014)	Regresi
		Pemberdayaan berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan	Nita (2017)	Regresi
2	Pengaruh iklim kerja terhadap Kinerja Karyawan	Iklim kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Amelia (2009)	Regresi
		Iklim kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan	Suci (2013)	Regresi

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah terdapat research gap antara variabel iklim kerja dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian Alvin (2014) menjelaskan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja tapi menurut Nita (2017) berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Amelia (2009) iklim kerja berpeangaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi menurut Suci (2013) berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka *research question* yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *coaching* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3. Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, maka masalah yang dibahas dibatasi dalam lingkup sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti adalah iklim kerja, pemberdayaan, *coaching* dan kerja sama tim serta kinerja di Bank MANTAP Semarang.
2. Sampel yang digunakan adalah karyawan Bank MANTAP Semarang.
3. Penelitian dilaksanakan pada Februari 2018.

1.4 . Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menguji secara empiris:

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis *coaching* terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis kerja sama tim terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti :

Dengan penelitian ini, maka peneliti akan mengetahui penerapan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank MANTAP Semarang.

2. Bagi Perusahaan :

Dengan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan terutama karyawan Bank MANTAP Semarang:

- a. Diharapkan pihak manajemen dapat melakukan evaluasi terhadap upaya peningkatan kualitas karyawan yang ada dalam perusahaan, terutama peningkatan kinerja karyawan.
- b. Dapat memberikan masukan atau saran bagi perusahaan terhadap permasalahan atau kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini penulis akan mengemukakan kedalam lima bab dapat diperinci melalui uraian dibawah ini :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang isi penelitian yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang teori yang melandasi, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional penelitian, penentuan populasi, sampel, teknik penentuan ukuran sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta teknik analisis penelitian.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan sampel yang berkaitan dengan materi penelitian.

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAHAN HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, gambaran umum objek penelitian, deskripsi variabel penelitian serta hasil pengujian penelitian dan pembahasannya.

BAB VI KESIMPULAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan dari penelitian yang dilakukan sekarang dan saran baik bagi perusahaan maupun bagi penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvin, 2014, *Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2
- Amelia, 2009, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. The Koei Liem Semarang*, Skripsi, Universitas AKI
- Ali, 2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Coaching Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan* ,Skripsi, Universitas AKI
- Aisyah, Nurul, 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Pengelolaan Pasar di Kabupaten Wajo*. Makasar
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan. 1999. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung,
- Jaques, Elliot and Stephen D. Clement, 1994. *Executive Leadership*, Cambridge, Massachusetts, USA : Scason Hall Publisher Ltd, Second Printing
- Kambey, Fendy Levy, 2013, *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang*. Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, 2007. *Sistem Perencanaan dan pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nita, 2017, *Analisis Pengaruh Pengembangan Kepemimpinan, Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan, Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Batamindo*, Journal of Accounting & Management Innovation, Vol.1 No.2, July 2017.

- Reza, Regina Aditya, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegar*. Semarang
- Robbins, Stephen P, 2007. *Perilaku Organisasi*. Indonesia : PT Macanan Jaya
- Sriyono, Farida Lestari, 2013, *Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja dan loyalitas terhadap produktivitas pada perusahaan PT Sekar Bumi Tbk*. Jakarta
- Susilawati, Fitri, 2010, *Komunikasi Organisasi pada Kepemimpinan PT Tempo Inti Media*. Jakarta
- Suprayetno, Agus, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia*. Jakarta
- Suprianto, 2004. *Statistik Pasar Modal Keuangan dan Perbankan*. Jakarta Rineka Cipta.
- Suci, 2013, *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Eksos