

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia diartikan sebagai asset penting untuk menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi untuk menuju tujuan yang ingin diperoleh perusahaan, dengan memilih sumber daya manusia yang berkompeten akan mendorong kemajuan dalam perusahaan. Potensi yang digerakkan oleh sumber daya manusia di perusahaan menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan, dengan melibatkan lebih banyak sumber daya manusia dalam pekerjaan itu juga menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Di masa globalisasi dan teknologi ini pengaturan zaman yang semakin maju, perusahaan lebih dituntut untuk menghadapi persaingan pasar luar negeri. Perusahaan-perusahaan mengerjakan pekerjaannya dari tahun ke tahun, terlihat dari kemampuannya untuk tampil atau berkurang setiap tahun di Indonesia.

Revolusi industri 4.0 diprediksi akan melenyapkan sekitar 400 hingga 800 juta pekerjaan di seluruh dunia. Namun revolusi industri juga akan menciptakan lebih banyak pekerjaan baru, yaitu sekitar 900 juta pekerjaan. Oleh karena itu, banyak negara yang mendukung era revolusi 4.0. Meskipun perkembangan industri 4.0 berkembang dengan signifikan, sebagian Negara di dunia masih belum memiliki program yang mendukung industrinya beralih ke industri 4.0

Indonesia menjadi salah satu negara yang mendukung industrinya beralih menuju industri 4.0. Pemerintah optimis bahwa Indonesia akan menjadi Negara maju dengan adanya industri 4.0. Hal ini diperkuat karena adanya bonus demografi pada tahun 2020 hingga 2030. Penghargaan segmen akan berpengaruh positif dengan beranggapan sifat sumber daya

manusia tinggi, meski masa saat sebelum era industry 4.0 membawa banyak hal positif, tetapi akibat negatif dari industri 4.0 pun tidak bisa diremehkan salah satu akibat dari masa industri 4.0 adalah penyusutan atau berkurangnya sumber daya manusia semenjak manusia digantikan oleh mesin. Salah satu metode untuk mengantisipasi hal ini dengan cara kerja pada sifat sumber manusia itu sendiri.

Orang adalah salah satu bagian terpenting dari setiap bisnis karena mereka adalah mesin yang menggerakkan operasi. Tanpa adanya manusia, perusahaan atau organisasi sulit untuk tumbuh dan maju. Karyawan yang berkinerja terbaik dapat membantu perusahaan mencapai target dan sasarannya. Sumber manusia memainkan peran penting dalam pengembangan perusahaan dan kemampuan untuk bersaing dengan bisnis lain. Banyak bisnis lebih memilih untuk mempekerjakan sumber manusia yang berpengalaman dalam bidangnya. Jadi, jika anda ingin meningkatkan kinerja karyawan, anda harus mempertimbangkan untuk memberi mereka lebih banyak kekuatan.

*Empowerment* adalah sebagai dukungan dalam menciptakan kewajiban individu untuk menjalankan tanggung jawabnya yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan karena, pemberdayaan akan memberikan faedah dan keuntungan bagi perusahaan. Dalam memberi dukungan sulit diberikan karena karyawan memiliki keinginan, persyaratan, dan harapan yang berbeda satu sama lain..

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Himalaya Everest Jaya, beberapa karyawan memiliki *empowerment* yang rendah. Hal ini dapat dilihat dengan kurangnya tanggung jawab dalam bekerja, tidak menyelesaikan masalah dengan tepat waktu. Jarangnya pemberian *empowerment* kepada karyawan membuat karyawan lalai dalam bekerja.

Selain *empowerment*, karyawan harus memiliki keyakinan. *Self efficacy* adalah perasaan kepercayaan individu dengan kemampuannya dalam

mencapai sesuatu yang membanggakan. *Self efficacy* menjadi bagian penting dalam menentukan tingkat usaha seseorang, seberapa kuat pekerjaannya dan mengukur pencapaian keberhasilannya. Seseorang yang mempunyai tingkat *self efficacy* rendah akan merasakan tekanan yang semakin tinggi. Karyawan akan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan akhirnya karyawan tersebut akan bergantung kepada rekan kerja untuk membantunya menyelesaikan pekerjaan, hal ini akan mengganggu kinerja antar karyawan.

Selain itu, *self efficacy* juga menjadi aspek yang dapat pengaruhi besar kecilnya kinerja karyawan. Tercapainya suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh karyawan yang memiliki loyalitas tinggi. Karyawan dengan kinerja yang baik cenderung mau membagikan pengaruh hal positif baik di dalam ataupun di luar perusahaan, sehingga menimbulkan citra baik bagi perusahaan di mata masyarakat. Oleh sebab itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif jika adanya dukungan berupa pemberian berkembangnya *empowerment* dan tumbuhnya *self efficacy* pada diri karyawan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan dasar deskripsi latar belakang yang diberikan judul **“Pengaruh *Empowerment* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Himalaya Everest Jaya di Jakarta Barat”**

## **1.2.Pembatasan Masalah**

Karena keterbatasan waktu, anggaran, dan kemampuan pada penulis, maka penelitian ini terbatas pada *empowerment*, *self efficacy*, dan kinerja karyawan pada PT. Himalaya Everest Jaya seperti yang dijelaskan pada latar belakang.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *empowerment* terhadap kinerja karyawan di PT. Himalaya Everest Jaya?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Himalaya Everest Jaya?
3. Bagaimana pengaruh *empowerment* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Himalaya Everest Jaya?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *empowerment* terhadap kinerja karyawan di PT. Himalaya Everest Jaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Himalaya Everest Jaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh *empowerment* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Himalaya Everest Jaya.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan memberi manfaat diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan membangun informasi dan pengetahuan tentang sumber daya manusia terutama yang terkait dengan *empowerment*, *self efficacy* dan kinerja karyawan. Selain itu, penulis percaya bahwa penelitian ini bermanfaat dan menjadi referensi bagi peneliti masa depan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini kemungkinan besar akan membangun informasi serta masukan untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Himalaya Everest Jaya serta sebagai cara menggambarkan kondisi kinerja representatif di PT. Himalaya Everest pada saat telah selesai melakukan penelitian.

