

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengelola organisasi dalam sebuah perusahaan bukanlah hal yang mudah, sehingga memerlukan banyak keterampilan dan pengetahuan untuk memperlancar pelaksanaannya. Banyak usaha yang dilakukan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia atau karyawan secara efektif dan efisien. Maksud dari dikelolanya tenaga kerja atau karyawan ini adalah untuk membentuk *human* yang tujuannya sejalan dengan perusahaan. Proses pengelolaan yang baik akan menghasilkan sesuatu yang baik pula dan itu berakibat pada produktivitas kerja karyawan. Dikatakan berkesinambungan karena suatu usaha akan mempengaruhi hasil dan hal tersebut termuat dalam produktivitas kerja. Produktivitas kerja perlu ditingkatkan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut lebih memiliki daya saing yang tinggi.

Salah satu masalah utama yang dihadapi sebagian besar organisasi saat ini adalah kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas adalah ukuran kinerja yang mencakup efisiensi dan efektivitas. Produktivitas kerja karyawan adalah penilaian efisiensi pekerja atau sekelompok pekerja. Cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan mengupayakan tujuan bersama dari karyawan dan manajer. Dengan mengizinkan input pekerja untuk mengembangkan pernyataan misi, menetapkan kebijakan dan prosedur, melakukan *coaching* serta menerapkan *teamwork*. Menurut (Sharma & Sharma, 2014) meningkatkan produktivitas karyawan telah menjadi salah satu tujuan paling penting bagi beberapa organisasi. Ini karena tingkat produktivitas karyawan yang tinggi dapat menciptakan karyawan dengan berbagai keunggulan. Misalnya, produktivitas yang lebih tinggi mengarah ke ekonomi yang menguntungkan pertumbuhan, profitabilitas besar dan kemajuan sosial yang lebih baik. Sebagai kesuksesan suatu organisasi terutama bergantung pada produktivitas karyawannya, produktivitas karyawan telah menjadi tujuan penting bagi bisnis

(Cato & Gordon, 2009; Gummesson, 1998; Sharma & Sharma, 2014) (Hanaysha, 2016).

Thoha (1993) mengatakan bahwa pembinaan merupakan suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu. Ditambahkan Thoha, bahwa semakin baik pembinaan yang dilakukan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja secara relatif, artinya semakin baik pembinaan yang dilakukan unsur pimpinan terhadap pegawai, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerjanya. Pembinaan (*coaching*) merupakan upaya berharga untuk membantu orang lain mencapai kinerja puncak. “Membina” adalah proses mengarahkan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk melatih dan memberikan orientasi kepada seorang karyawan tentang realitas di tempat kerja dan membantunya mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi optimum. Hal tersebut erat kaitannya dengan kata membina yang diartikan sebagai “membimbing (*counselling*)”, yaitu proses pemberian dukungan oleh pembina untuk membantu seorang pegawai mengatasi masalah akibat perubahan organisasi yang berdampak pada prestasi kerja. Secara implisit, pembinaan dilakukan secara terencana, sistematis dan terintegrasi (Harefa & Sinambela, 2012).

Coaching pada dasarnya percakapan atau dialog antara pelatih dan peserta dalam konteks yang produktif dan berorientasi pada hasil (Dolot, 2017). *Coaching* dapat membawa perubahan perilaku dan membantu individu memahami bagaimana kognitif mereka dan reaksi emosional dapat mengganggu efektivitas, kinerja, dan kesejahteraan pribadi (Bluckert, 2005b). Menurut (Anderson dan Anderson, 2005) tujuan utama *coaching* adalah menciptakan perubahan perilaku pada karyawan yang selaras dengan organisasi. Melalui penetapan tujuan, umpan balik, dan bimbingan, pelatih tidak hanya dapat membuat perubahan perilaku seperti itu, tetapi juga untuk memungkinkan karyawan mereka mengalami penguatan positif yang datang dengan perubahan perilaku tersebut (Rocereto et al., 2011).

Selain *coaching*, ada *teamwork* yang merupakan suatu alternatif untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang diinginkan. *Team* dapat didefinisikan sebagai sekelompok individu yang bekerja secara kolektif untuk mencapai maksud dan tujuan yang sama untuk memberikan layanan berkualitas tinggi. *Teamwork* memiliki kemampuan untuk memungkinkan anggota tim memiliki tingkat keamanan emosional, kepercayaan diri yang lebih tinggi dan kemampuan untuk merencanakan dan memutuskan dengan orang lain secara positif. Kinerja *teamwork* lebih tinggi daripada kinerja individu ketika pekerjaan membutuhkan lingkup pengetahuan, penilaian, dan pendapat yang lebih luas. Keuntungan dari *teamwork* adalah pertumbuhan produktivitas yang signifikan di bidang yang membutuhkan pemecahan kreatif dari berbagai tugas, tingkat adaptasi, dan manajemen operasional yang tinggi (Vašková, 2007) (Sanyal & Hisam, 2018). Keberhasilan organisasi atau lembaga mana pun membutuhkan kekuatan positif dari kerja tim karena membantu karyawan untuk memberdayakan dan mengembangkan diri dan potensi mereka, serta mempelajari strategi yang tepat untuk mencapai tugas yang diperlukan secara efisien. Interaksi positif dan kolaborasi di antara karyawan memungkinkan mereka untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya *teamwork* dalam membangun peradaban manusia dan membantu manusia untuk mencapai tujuan dan tujuan bersama yang mereka semua butuhkan.

Sebagian besar perusahaan yang sukses tidak mempekerjakan individu yang tidak dapat bekerja dalam tim untuk menyelesaikan konflik dan mencapai berbagai tugas, dan itu membuktikan pentingnya kerja tim sebagai keterampilan penting dalam lingkungan kerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Konsep *teamwork* telah diterapkan dalam kehidupan manusia sejak lama untuk menyelesaikan berbagai bentuk perjuangan, mencapai persyaratan dan kebutuhan hidup dasar, dan membuat keputusan yang lebih cerdas untuk kepentingan semua kelompok orang.

Teamwork membantu dalam mengembangkan keterampilan dan perspektif karyawan melalui pertukaran pendapat, umpan balik, pengalaman, dan sudut pandang antara anggota tim, dan proses ini menciptakan pengembangan yang

konstan mengenai layanan organisasi dan kinerja pekerjaan karyawan. Karenanya organisasi harus meningkatkan konsep *teamwork* di antara karyawannya untuk meningkatkan tingkat produktivitas untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Selain itu, nilai inti dari *teamwork* adalah pengurangan beban kerja yang membantu karyawan untuk berkinerja lebih baik tanpa tekanan kerja apa pun karena tugas didistribusikan secara merata di antara semua anggota tim itu. Beberapa organisasi dalam industri saat ini tidak berkembang karena *teamwork* yang tidak memadai di antara karyawan yang tentunya mempengaruhi produktivitas kerja dan karyawannya dalam jangka panjang. Sejumlah besar sumber daya juga terbuang sia-sia karena kekurangan *teamwork* yang secara langsung mengancam pengembangan organisasi. Jadi, kerja tim dapat juga digambarkan sebagai kekuatan yang kuat yang diberikan oleh sekelompok individu untuk membuat keputusan yang lebih baik secara efisien.

Ciliwung Camp Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata. Aktivitasnya berfokus pada penyedia jasa, sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas *outdoor*. Dalam menjalankan pekerjaannya, Ciliwung Camp Nusantara tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang terlibat dalam keberhasilan perusahaan. Faktor sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya organisasi maupun perusahaan. Manusia merupakan faktor yang menentukan apakah perusahaan tersebut berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki potensi, pengetahuan, dan keterampilan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa: Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Manullang, 2004).

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan oleh peneliti di atas, maka peneliti mengangkat penjelasan tersebut sebagai topik skripsi yang berjudul

“Pengaruh *Coaching* dan *Teamwork* Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Ciliwung Camp Nusantara)”

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah *coaching* berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
- 1.2.2 Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
- 1.2.3 Apakah *coaching* dan *teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk menguji pengaruh *coaching* terhadap produktivitas kerja.
- 1.3.2 Untuk menguji pengaruh *teamwork* terhadap produktivitas kerja.
- 1.3.3 Untuk menguji pengaruh secara simultan antara *coaching* dan *teamwork* terhadap produktivitas kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai suatu karya ilmiah atau hasil penelitian yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan maupun masyarakat luas mengenai *coaching* dan *teamwork* terhadap produktivitas kerja pada karyawan Ciliwung Camp Nusantara.
2. Menambah dan memperluas cakrawala pengetahuan mengenai *coaching* dan *teamwork* terhadap produktivitas kerja.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk penelitian berikutnya yang sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Ciliwung Cam Nusantara
Penelitian ini dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam hal *coaching* dan *teamwork* terhadap produktivitas kerja.

2. Bagi Penulis

Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperolehnya dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya dalam lapangan.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang dan untuk kebutuhan sesuai dengan topik dan pembahasan.