

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Industri manufaktur di Indonesia terus mengalami peningkatan produktivitas dan perluasan usaha. Peningkatan tersebut tidak terlepas dari meningkatnya kebutuhan pasar yang semakin bervariasi, sehingga menjadi pendorong bagi pelaku bisnis untuk bertumbuh dan memenuhi kebutuhan pasar tersebut, baik di dalam maupun luar negeri. Peningkatan tersebut ditunjukkan dari data Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa terjadi peningkatan pertumbuhan produksi manufaktur selama tahun 2018. Pada Kuartal I tahun 2018, terjadi pertumbuhan sebesar 1,21%, sedangkan pada kuartal II dan III peningkatan mencapai 1,49%. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian, pada tahun 2018, terdapat tujuh sektor unggulan dari industri manufaktur, yaitu sektor logam dasar, makanan dan minuman, alat angkut, mesin dan perlengkapan, kimia, farmasi, dan elektronik. Meskipun pada sektor makanan dan minuman yang memiliki pertumbuhan paling tinggi, namun ketujuh sektor tersebut menunjukkan bahwa pada sektor tersebut sedang terjadi peningkatan permintaan dan kebutuhan yang harus dipenuhi.

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Menurut Mulyadi (2009) “ Kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit

organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dalam perilaku yang diharapkan.”

Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Kinerja perusahaan hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan, usaha, dan kesempatan personel, tim, atau unit organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan. Keberhasilan pencapaian strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran-sasaran tertentu. Sasaran strategik beserta ukurannya kemudian digunakan untuk menentukan target yang dijadikan basis penelitian kinerja. Oleh karena itu, pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dapat dilakukan terhadap aktivitas dari berbagai rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang pelaksanaan suatu rencana dimana perusahaan memerlukan penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian tersebut.

Penilaian kinerja perusahaan bertujuan untuk membandingkan apa yang ditargetkan perusahaan dan apa yang tercapai pada periode tertentu. Apa yang ditargetkan perusahaan seharusnya tidak bersifat sepihak, tetapi telah dikomunikasikan kepada pekerja. Maksud dari adanya komunikasi dalam penentuan target kerja adalah untuk mendapatkan pemahaman dan komitmen dari

pekerja untuk mencapai target tersebut. Sehingga pekerja juga paham bahwa apabila target perusahaan tidak tercapai, berate kinerja perusahaan pada umumnya dan individual departemen atau pekerja pada khususnya juga tidak berkinerja seperti yang diinginkan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, mulai dari sumber daya yang dimiliki, manajemen perusahaan, dan model kepemimpinan. Tanda perusahaan maju tentu dengan mudah dapat dilihat oleh para pemangku kepentingan termasuk pekerja. Setiap hari pekerja berada di perusahaan dan secara kasat mata bisa melihat indikasi kemajuan kinerja perusahaan. *Volume* produk yang membesar, keuntungan yang diperoleh juga membesar. Lebih banyak konsumen atau pelanggan baru, pemasukan bahan baku yang bertambah banyak, mesin-mesin baru dipergunakan, alat otomatisasi banyak dipergunakan, dan sejenisnya, merupakan indikasi kemajuan kinerja perusahaan.

Karyawan yang memiliki motivasi serta etos kerja yang baik pasti juga memiliki kinerja yang baik pula. Kinerja yang buruk sama artinya dengan tidak adanya motivasi pada diri karyawan. Sehingga motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kinerja yang baik akan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Menurut Zuhri (2016) motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mampu bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang maksimal. Berdasarkan definisi tersebut jelas terlihat bahwa motivasi mendorong antusias manusia. Antusias karyawan yang maksimal dalam pekerjaan berarti kinerja karyawan meningkat secara maksimal.

Terdapat beberapa macam variabel yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, diantaranya adalah pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi. Penelitian dengan topik pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi terhadap kinerja perusahaan telah cukup banyak dilakukan sebelumnya. Diantara penelitian-penelitian yang telah dilakukan, masih terdapat suatu kesenjangan penelitian (*research gap*) diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Kambey dan Suharmono (2013) yang menemukan hasil bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rini dan Hazizma (2013) menemukan hasil bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh linier dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Multi Anugerah Daya Garmino merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *garment* khususnya pada produksi pakaian dewasa.

Terdapat penurunan kinerja karyawan di PT Multi Anugerah Daya Garmindo yang menyebabkan para karyawan produksi harus sering *punishment*. *Punishment* dapat diperbaiki dengan cara pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Produksi dan Peningkatan Proses Produksi Terhadap Kinerja Perusahaan di PT Multi Anugerah Daya Garmindo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah pemberdayaan karyawan produksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT Multi Anugerah Daya Garmindo?
- b. Apakah peningkatan proses produksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT Multi Anugerah Daya Garmindo?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi ruang lingkupnya pada beberapa hal agar tidak menyimpang dan dapat fokus membahas permasalahan yang diteliti. Batasan tersebut sebagai berikut :

- a. Penelitian ini hanya mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi terhadap kinerja perusahaan.
- b. Penelitian ini dilakukan di PT Multi Anugerah Daya Garmindo.

1.4. Tujuan

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- a. Untuk mengetahui apakah pemberdayaan karyawan produksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT Multi Anugerah Daya Garmino.
- b. Untuk mengetahui apakah peningkatan proses produksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT Multi Anugerah Daya Garmino.

1.5 Manfaat

Manfaat dari penulisan ini sebagai berikut :

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat memberi informasi yang bermanfaat tentang pengaruh pemberdayaan karyawan produksi, dan peningkatan proses produksi terhadap kinerja perusahaan di PT Multi Anugerah Daya Garmino.

2. Bagi Akademis bidang Akuntansi Publik

- a. Mampu memberikan referensi bagi peneliti berikutnya terhadap masalah yang sama.
- b. Mampu mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai sejauh teori- teori yang sudah diterapkan di lapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri atas lima bab adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan yang diteliti, rumusan masalah, batasan masalah dan ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori dan Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang dasar ilmu/ teori-teori yang sesuai dengan penelitian, serta penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang desain yang digunakan dalam penelitian, sumber data, teknik pengambilan data, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang uraian hasil penelitian dari data yang telah diperoleh dan diolah, dan pembahasannya.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta saran yang dapat diberikan bagi pihak terkait, dan peneliti selanjutnya.