

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia bukan hanya tugas departemen tertentu, melainkan tanggung jawab bersama seluruh anggota perusahaan. Setiap karyawan memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Perusahaan besar maupun kecil perlu memiliki kemampuan untuk mengelola karyawan dengan baik. Meskipun perusahaan besar sering kali memiliki departemen SDM yang lengkap, perusahaan kecil juga perlu memperhatikan aspek SDM, bahkan jika tanggung jawab utamanya ada pada pemilik. Intinya, keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada bagaimana perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusianya.

Perusahaan adalah organisasi yang berfokus pada kegiatan ekonomi. Untuk menjalankan kegiatan ini, perusahaan membutuhkan berbagai faktor produksi, salah satunya adalah manusia. Karyawan adalah aset paling berharga bagi perusahaan. Mereka adalah yang merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi semua aktivitas bisnis. Tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan bisa menghasilkan produk atau jasa. Dengan kata lain, manusia adalah penggerak utama di balik setiap kesuksesan perusahaan (Firdaus, 2012). Karyawan memegang peranan kunci dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan. Cara perusahaan mengelola karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan menurut Kasmir dalam Umi & Nurnida (2018) MSDM juga mencakup aspek hubungan industrial, yaitu bagaimana cara

menjaga hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan. Hubungan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Era digital telah mengubah cara kita bekerja, termasuk dalam mengelola karyawan. Teknologi informasi telah menciptakan tantangan dan peluang baru bagi Manajemen Sumber Daya Manusia. (Schwab, 2017). i era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi. Salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusianya. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius pada pengembangan kompetensi karyawan.

Kinerja sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu-individu yang ada di dalamnya, yaitu para karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengendalikan kinerja secara lebih efektif dan mencapai hasil yang optimal.

Pada saat ini, kita bisa mempertimbangkan bagaimana faktor-faktor MSDM internal yang mempengaruhi perusahaan di antaranya

- Perubahan arah bisnis
- Perubahan besar dalam struktur organisasi

- Kebijakan perusahaan misalnya kesempatan yang sama atau keselamatan & kesehatan kerja
- Budaya tempat kerja

Pendapat Wilson dalam Pratama (2019) Coaching adalah proses pembimbingan yang bertujuan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan pribadi maupun profesional mereka. Melalui coaching, karyawan diajak untuk menemukan solusi terbaik untuk mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam pekerjaan. Dengan demikian, coaching dapat membantu karyawan untuk mengembangkan potensi diri dan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Pada penelitian (Nashrullah and Saragih 2020) Berdasarkan hasil penelitian, baik coaching maupun tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi (komitmen organisasi) secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, semakin sering karyawan mendapatkan coaching dan semakin tinggi tingkat komitmennya terhadap perusahaan, maka kinerjanya akan semakin baik. Sebaliknya, kurangnya pembinaan dari atasan dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja dapat menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Simmonds & Dick (2018) Mentoring adalah proses di mana seseorang yang berpengalaman (mentor) membimbing dan berbagi pengetahuan dengan seseorang yang ingin berkembang (mentee). Pada penelitian ini (M Bayu Hindarto 2021) yang berhasil menunjukkan bahwa *mentoring* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Mentoring adalah proses pendampingan yang sangat bermanfaat bagi karyawan. Dengan adanya mentoring, karyawan akan merasa lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan

tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, seperti peningkatan kualitas produk atau layanan, serta kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius pada pengembangan karyawan melalui program-program seperti coaching dan mentoring.

Manajemen pengetahuan adalah cara untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menyebarkan pengetahuan di seluruh organisasi agar perusahaan menjadi lebih unggul dari pesaingnya. (Sanny dalam Malik 2020: 2). Pada penelitian (Cicah wati, Elin herlina 2021) Penelitian telah membuktikan bahwa manajemen pengetahuan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai perusahaan besar di lereng Bromo, perusahaan ini perlu terus berinovasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dengan menerapkan manajemen pengetahuan, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk berbagi ide-ide baru, meningkatkan kemampuan pemecahan masalah, dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan nilai perusahaan yang mengutamakan inovasi. Dengan kata lain, manajemen pengetahuan dapat menjadi kunci untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dipengaruhi beberapa faktor di suatu organisasi,

Kinerja karyawan merupakan penentu utama keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sinambela yang menyatakan bahwa

kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

KUD Sembada Puspo yang secara letak geografis berada di lereng gunung bromo ada sedikit fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut, secara mayoritas jenjang Pendidikan masyarakat disana bahkan karyawan pun kebanyakan menengah kebawah atau bisa di sebut Tingkat SMP/SMK Sederajat, maka dari sini bisa di prediksi betapa penting nya program-program yang di butuhkan oleh karyawan KUD Sembada Puspo di antara lain berbentuk *Coaching*, *Mentoring*, dan *Knowledge Management* sebagai pengembangan tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut harus terjadi sebagai peran penting perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, tercatat dalam buku Laporan Rapat Anggota Tahunan (RAT) per tahun 2024 terjadi pemerosotan produksi susu sapi pada tahun 2023 dan terjadi peningkatan pada tahun 2024. Yang bisa di kategorikan kurangnya *Coaching* (Pelatihan), *Mentoring* (Pendampingan), Dan *Knowledge Managemnt* (Menejemen Pengetahuan) terhadap karyawan, sedangkan target dari KUD SEMBADA PUSPO untuk terus berkembang pesat karena semakin banyaknya kompetitor di bidang tersebut. Sehingga KUD. Sembada Puspo sangat cocok untuk di jadikan objek dalam penelitian ini karena permasalahan dan tujuan penelitian ini begitu kompleks.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Coaching Mentoring* Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan pada KUD Sembada Puspo”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Coaching* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KUD. Sembada Puspo?
2. Apakah *Mentoring* berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD. Sembada Puspo?
3. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD. Sembada Puspo?
4. Apakah *Coaching, Mentoring Dan Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD. Sembada Puspo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh coaching terhadap kinerja karyawan KUD. Sembada Puspo
2. Mengetahui pengaruh mentoring terhadap kinerja karyawan KUD. Sembada Puspo
3. Mengetahui pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan KUD. Sembada Puspo
4. Mengetahui *Coaching, Mentoring Dan Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD. Sembada Puspo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Meningkatkan pemahaman tentang pengaruh coaching, mentoring, dan knowledge management terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan bagi organisasi dalam mengembangkan program coaching, mentoring, dan knowledge management yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.