BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan adalah suatu kesatuan atau lembaga yang mengorganisasikan faktor-faktor produksi yaitu manusia, uang, material dan metode. Masing-masing faktor produksi tersebut mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Salah satunya faktor manusia yang mempunyai peranan penting dalam menjalankan kesinambungan proses produksi.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Pada prinsipnya tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak dibutuhkan dalam rangka pelaksanaan pembangunan karena manusia merupakan sumber daya yang utama dan mendasar dalam pelaksanaan pembangunan. Oleh karena itu usaha-usaha untuk memelihara tenaga kerja lebih sulit dibandingkan persoalan mencari tenaga kerja.

Dimasa krisis yang melanda seperti saat ini, banyak pihak menyadari adanya tuntutan untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumberdaya manusia yang berkualitas. Dalam upaya pengembangan ini, pihak manajemen khususnya dibidang jasa seperti PT. GESTcom Bandung melakukan perbaikan kedalam, yaitu dengan melakukan

performance appraisal. Pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi job performance. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, dapartemen sumber daya manusia, maupun bagi perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan modal intelektual yang dimiliki. Maka setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung pada system yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran didalam meningkatkan perusahaannya.

Menurut Burr & Girardi (2002: 77) Modal intelektual adalah produk dari interaksi antara kompetensi, komitmen, dan pengendalian kerja dari karyawan. Kapasitas intelektual dari SDM yang dimiliki organisasi dapat dilihat dari kualitas kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Apabila ketiga kapabilitas ini dimiliki oleh karyawan dalam organisasi maka karyawan akan mempunyai peluang yang besar untuk mengaktualisasikan dan mengintegrasikan dirinya ke dalam proses manajemen, sehingga modal intelektual yang diyakini akan meningkatkan kemampuan asset organisasi secara signifikan.

Kinerja karyawan dapat mencerminkan suatu kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2008:309) bahwa “Hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang di cerminkan oleh kinerja karyawan”. Kinerja karyawan merupakan hal yang memerlukan perhatian khusus dari pihak manajemen setiap perusahaan, karena kinerja merupakan indikator dalam

menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan hasil wawancara pada PT. GESTcom Bandung Tentang kondisi Modal Intelektual mengindikasikan bahwa :

1. Tingkat kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi sudah merasa puas, atas kemampuannya dalam bekerja.
2. Tingkat kesukaan karyawan untuk bertahan dengan pekerjaannya sudah merasa puas, karena melakukannya dengan kesadaran.
3. Tingkat kebebasan karyawan untuk mengetahui secara langsung kejelasan informasi keefektifan kinerja (umpan balik) dari pekerjaan yang dilakukan sudah merasa puas, kaena bisa secara langsung mengetahui hasil kerja yang dilakukannya.

Sehingga dapat disimpulkan kondisi modal intelektual karyawan tinggi. Kondisi modal intelektual tersebut akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. GESTcom Bandung.

Berdasarkan hasil data dari PT. GESTcom Bandung, kondisi tersebut ternyata bertolak belakang dalam mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini bisa dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Indikasi Kondisi Kinerja Karyawan
Pada PT. GESTcom Bandung
terhitung tahun 2008 - 2009

No	Keterangan Kinerja	2008	2009
1	Kualitas	62,1%	50,3%
2	Kuantitas	58,8 %	52,6%
3	Tanggung Jawab	66,6 %	61,7%
4	Sikap	65,2 %	57,7%

Sumber : Data Bagian Kepegawaian PT. GESTcom Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa Pada PT. GESTcom Bandung rendahnya kinerja karyawan terutama dalam hal kualitas kerja karena hal tersebut kurang diperhatikan dengan baik dan belum sepenuhnya memenuhi harapan perusahaan.

Modal Intelektual yang optimal diharapkan akan mampu mereflesikan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tanpa kinerja karyawan yang optimal mustahil kinerja perusahaan akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu pihak manajemen harus bisa berupaya meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam, tentang analisis modal intelektual dampak terhadap kinerja karyawan. Maka penulis mengambil judul skripsi "**Analisis Modal Intelektual Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GESTcom Bandung".**

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan bahwa terjadinya penurunan kualitas kerja karyawan, dan masih kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana modal intelektual karyawan pada PT. GESTcom Bandung
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. GESTcom Bandung
3. Seberapa besar dampak modal intelektual yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. GESTcom Bandung, baik secara simultan maupun parsial

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalis data yang diperlukan sehingga dapat mengambil kesimpulan terhadap masalah yang akan diteliti dalam hal ini yaitu mengetahui hasil dari analisis modal intelektual beserta dampak terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana modal intelektual karyawan pada PT. GESTcom Bandung
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. GESTcom Bandung
3. Seberapa besar dampak modal intelektual yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. GESTcom Bandung, baik secara simultan maupun parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dasar yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang berguna bagi perbaikan dan pengembangan SDM Perusahaan.

b. Bagi Pihak Terkait (Karyawan)

Baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta masukan informasi mengenai tingkat modal intelektual dan kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai feed back/informasi karyawan masing-masing.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang modal intelektual dan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi baik sebagai bahan pertimbangan, perbandingan, serta bahan bacaan dalam pembuatan peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama yaitu modal intelektual dampak terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat memberi gambaran tentang modal intelektual dan kinerja karyawan serta dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penulis

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada PT. GESTcom Bandung. Yang beralamat di Jl. Sarijadi Raya No. 85 Bandung 40151,

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini di mulai pada bulan April 2010 sampai dengan bulan Juli 2010

Tabel 1.2

Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

No	Jadwal / Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Usulan Penelitian																
2	Pelaksanaan Penelitian																
3	Pengumpulan Data																
4	Pengolahan dan Analisis data																
5	Penyusunan Laporan																
6	Sidang Skripsi																