BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sejak tahun 2010 telah dilaksanakan kerjasama dalam bidang perekonomian ACFTA (asian china free trade area) yang meliputi negara asean dan China. Dengan adanya kerjasama diantara negara – negara tersebut tentu saja menimbulkan berbagai macam dampak atau akibat baik bersifat positif maupun negatif. Salah satu dampak yang diperoleh dari kerjasama ASEAN dengan negara china tersebut berupa tantangan – tantangan bagi perusahaan baik dalam skala kecil maupun dalam skala besar . Sehingga dengan adanya kerjasama berikut maka perusahaan yang ada harus mengatur berbagai macam strategi dalam organisasi atau perusahaanya dalam menghadapi persaingan ekonomi global tersebut .

Selain tantangan yang terbentang didepan, Efek dari kerjasama ini juga menghasilkan sisi positif yaitu peluang – peluang baru bagi seluruh lapisan ekonomi yang ada . Peluang yang ada harus dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya dan semaksimal mungkin sehingga keuntungan yang diperoleh juga dapat maksimal. Salah satu cara untuk mengurangi kerugian dari persaingan global dan memanfaatkan peluang yang ada dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang ada sehingga sumber daya manusia yang ada dapat siap menghadapi persaingan global yang sedang terjadi. Karena jika sumber daya manusia yang ada tidak siap dengan persaingan global yang terjadi maka

perusahaan atau organisasi tidak hanya dapat berkembang melainkan akan mengalami kebangkrutan .untuk mencegah hal – hal tersebut maka perusahaan atau organisasi yang ada harus melakukan pembenahan dan pengelolahan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga tercipta sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efesien dan efektif.

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan, dan untuk mengatur sumber daya manusia tersebut maka diperlukan suatu ilmu atau seni agar sumber daya tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan yang disebut manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam segala aspek apapun. Karena dengan adanya sumber manusia yang berkualitas maka segala sesuatu bisa menjadi lebih baik dan lebih maju. Karena begitu sangat penting maka sumber daya manusia sering dijadikan ujung tombak dalam berbagai bidang terutama dalam perusahaan atau organisasi. Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Sudarmanto (2009:3) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik itu organisasi publik atau *private*.

Dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada untuk menjadi lebih baik memang memerlukan waktu sehingga sumber daya manusia yang ada benar – benar sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam menggembakan sumber daya manusia yang ada baik diperusahaan maupun di organisasi lain dapat dilakukan dengan berbagai cara, beberapa cara dari pengembangan sumber daya manusia tersebut yaitu dengan : pemberian pelatihan, pemberian motivasi, pemberian insentif , pemberian peningkatan pendidikan dan pemberian contoh atau teladan .

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang ada tentunya tidak terlepas juga dengan adanya yang namanya dengan hambatan , hambatan – hambatan yang sering dialami dalam proses pengembangan sumber daya manusia adalah ketidakmauan dan ketidak siapan menerima hal – hal baru. Jika proses peningkatan dan penghambat peningkatan sumber daya manusia yang ada telah dapat dijalankan atau dilaksanakan secara tepat maka sumber daya manusia yang ada akan dapat berkembang sesuai dengan yang diharapkan.

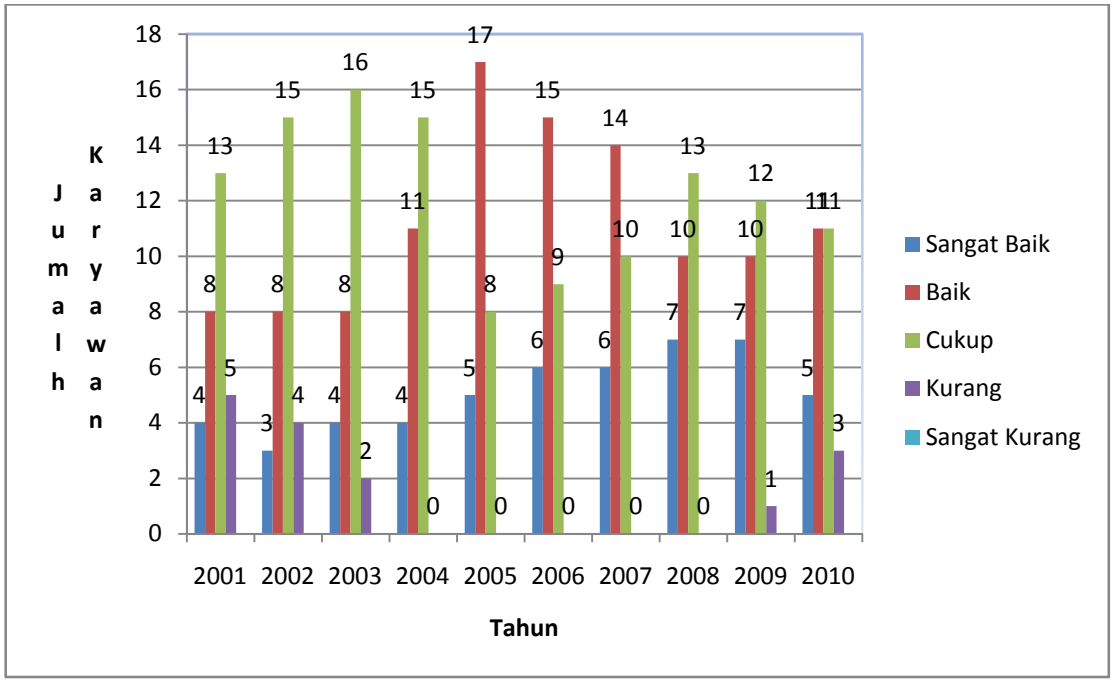
Seperti yang dikemukan pakar (Sudarmanto, 2009:6) Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Dalam kualitas sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang mampu memberikan kepuasaan dan pelayanan yang baik kepada konsumen maupun kepada perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya yang seperti itu maka perusahaan harus melakukan peningkatan skill, perubahan sikap, perilaku dan penilaian kembali terhadap kekurangan yang ada tentunya hal tersebut juga harus didukung dengan pemberian motivasi dan

juga contoh oleh pimpinan karyawan. Menurut Siagian (1999) dalam jurnal Wahyuddin dan Djumino menyatakan keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Penilaian yang diberikan perusahaan terhadap karyawan disebut juga dengan penilaian kinerja. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mengukur tingkat mengetahui perkembangan perusahaan dan melakukan peningkatan jika diperlukan. Sistem penilaian karyawan ini dilakukan pada penilaian terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang menjadi alat ukur dalam proses penilaian tersebut. Seperti kedisiplinan, kesetiaan, kreativitas,kejujuran dan kualitas dan kuantitas kerja.

PT. Maxima merupakan perusahaan telekomunikasi yang bergerak fokus pada power solutions, cover solutions dan managed services. Perusahaan ini telah berpengalaman dalam bidang telekomunikasi dan mensupport banyak client baik dari operator seluler maupun non- operator. PT.Maxima Cipta juga didukung oleh managemen, tenaga *engineer* dan teknisi yang berkompeten serta didukung pula oleh perusahaan-perusahan manufaktur di dalam dan luar negeri. Dengan

komitmen antara perusahaan dan karyawan untuk bersama – sama dalam memperluas jaringan bisnisnya hal ini terlihat pada grafik kinerja karyawan yang dari tahun ke tahun mengalami peningkatan terutama di tahun 2007 ke 2008. Setelah perusahaan mengalami kemajuan kinerja karyawan. Pada tahun 2010 data menunjukkan penurunan kinerja perusahaan yang cukup signifikan. Hal ini dapat menganggu produktivitas perusahaan jika tidak segera diatasi. Penurunan kinerja yang terjadi dapat diliaht secara jelas pada grafik dibawah ini.



Gambar 1.1 Grafik Penilaian kinerja Individu PT.Maxima tahun 2000 – 2009

Keterangan :
Level Kinerja Sangat Baik = nilai 4,5 - 5
Level Kinerja Baik = nilai 3,5 – 4,49
Level Kinerja Cukup = nilai 2,5 – 3,49
Level Kinerja Kurang = nilai 1,5 – 2,49
Level Kinerja Kurang Sekali = nilai 1 – 1,49

Berdasarkan pengamatan penulis dan wawancara dengan bagian SDM dan beberapa karyawan setempat, penurunan tersebut diawali dengan adanya pergantian pimpinan perusahaan dari pimpinan lama beralih ke pimpinan yang baru. Dengan adannya proses pergantian pimpinan perusahaan pada saat periode tersebut perusahaan mengalami sedikit penurunan pada kinerja karyawan,

Berdasarkan uraian atau penomena diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka dalam menyusun skripsi ini penulis memutuskan untuk mengambil judul :

"P**engaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Maxima Cipta Bandung.''**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pembatasan masalah mengenai analisa pengaruh motivasi dan kempeimpinan terhadap kinerja karywan PT.Maxima Cipta Bandung adalah :

(1) Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT.Maxima Cipta Bandung.(2) kepemimpinan yang ada pada PT. Maxima Cipta Bandung.(3) Kinerja karyawan pada PT. Maxima Cipta Bandung.(4) Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Cipta Bandung.

1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan penulis bahasa adalah sebagai berikut :

1.Bagaimana motivasi karyawan pada PT. Maxima Cipta Bandung.

2.Bagaimana kepemimpinan pada PT. Maxima Cipta Bandung.

3.Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Maxima Cipta Bandung.

4.Seberapa besar motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Maxima Cipta.

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan berbagi informasi terkait dengan pengaruh motivasi dan kepemimpinan perusahaan terhadap kinerja karyawannya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan laporan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi pada PT. Maxima Cipta Bandung.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan pada PT. Maxima Cipta Bandung
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Maxima Cipta Bandung.
4. Menganalisa pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Cipta Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Perusahaan

   melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat pada perusahaan sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan atau kerbijakan dalam rangka memajukan kinerja karyawannya.

2. Karyawan

melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan sehingga karyawan dapat menyampaikan masukan/keluahan – keluhannya sehingga dapat bekerja kembali secara maksimal.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Dalam kegunaan akademis ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Pengembangan Ilmu Manajemen

Melalui penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan dunia ilmu ekonomi khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Peneliti Lainnya

- Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pedoman untuk penelititan lain yang apabila meneliti pokok permasalahan yang hampir sama atau serupa.

- Memberi informasi kepada peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama mengenai pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini di lakukan pada PT. Maxima Cipta Bandung Jawa Barat yang berlokasi di Jln. Arcamanik. No 03 Bandung. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan April sampai dengan bulan Juli 2011

Tabel 1.2

Jadwal Penelitian

Keterangan	April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian																
Usulan Penelitian																
Pengumpulan Data																
Pengolahan dan Analisis Data																
Penulisan Laporan																