

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Produk Domestik Bruto Indonesia saat ini dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah keberadaan banyaknya Usaha Kecil Menengah yang memberikan kontribusi sebesar Rp 2.121,3 triliun atau 53,6 persen dari total Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada 2007 yang mencapai Rp 3.957,4 triliun (www.kompas.com ,Jumat 30 Mei 2008). Banyaknya usaha kecil menengah (UKM) di Indonesia tentunya akan menimbulkan persaingan diantara mereka. Salah satu penyebab terjadinya persaingan tersebut adalah karena adanya tantangan globalisasi dan UKM sebagai sebuah organisasi sudah seharusnya mampu menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan terus-menerus meningkatkan kualitas sumber daya (www.kompas.com ,Sabtu 19 April 2008).

Salah satu kualitas sumber daya yang sangat penting dalam menghadapi globalisasi adalah manusia (karyawan) di dalam organisasi dalam bentuk kinerja yang memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi (Rhenald Kasali, 2003). Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang

tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan (Stephen P. Robbins, 1996). Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Aming Packaging adalah perusahaan yang bergerak di bidang *plastic and paper packaging specialist*. Dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawannya adalah memberikan motivasi, dan faktor motivasi ini merupakan salah satu penggerak di dalam perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik. Oleh karena itu, untuk mencapai hal tersebut, maka pimpinan manajemen harus mengetahui yang dimaksud dengan motivasi, kinerja, dan bagaimana motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan tugas tertentu dengan maksud untuk mencapai tujuan yang lebih spesifik.

Aming Packaging memiliki masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawannya, yaitu kurangnya disiplin dan tanggung jawab karyawannya terhadap perusahaan (hasil interview dengan pemilik perusahaan). Kurang disiplinnya karyawan terlihat dari waktu kerja, berupa sering tidak masuk kerja, maupun terlambat masuk kerja. Sedangkan untuk tanggung jawab karyawan pada umumnya kurang juga, terlihat dari karyawan yang kurang peduli akan pentingnya tugas yang harus dilakukan dan terkadang mengabaikan tugas-tugas tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang motivasi kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Dimana hasilnya disajikan dalam bentuk penulisan skripsi yang berjudul “**Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Aming Packaging Bandung**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan Aming *Packaging* ?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di Aming *Packaging* ?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Aming *Packaging* ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Dari masalah di atas maka maksud dan tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di Aming *Packaging*.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di Aming *Packaging*.
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Aming *Packaging*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut:

1. Peneliti

Memberikan wawasan dan pengalaman dimana ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di universitas dapat diterapkan dalam penelitian, khususnya dalam bidang SDM mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

2. Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan dan informasi yang berguna kepada pihak manajemen perusahaan dalam hal motivasi kerja karyawan dan hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan informasi yang dapat berguna khususnya mengenai motivasi kerja karyawan dan hubungannya dengan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Aming *Packaging* Bandung yang berlokasi pusat di jalan Taman Holis Indah C4 no.33, dan cabang di Dangdeur Indah no.5. Sedangkan waktu penelitian dilakukan dari bulan Juni hingga Agustus 2009.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab. Secara terperinci, sistematika isi dari setiap bab adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan kajian pustaka mengenai variabel-variabel yang diteliti dan hubungan antar variabel, serta hipotesis yang diajukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, metode analisis data, uji validitas dan uji realibilitas.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pembahasan mengenai hasil penelitian dan pengujian hipotesis, berikut dengan hasil pengujian validitas dan realibilitas.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan, implikasi dan saran bagi perusahaan, serta keterbatasan dan saran bagi penelitian mendatang.