

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Penyebaran pandemi Covid-19 telah memberikan tantangan tersendiri pelaku usaha, bahkan tingginya tingkat penyebaran membuat pelaku usaha berusaha mencari solusi untuk menghadapi masalah ekonomi yang terjadi. Hal ini memberikan dampak negatif pada sektor ekonomi hampir seluruh dunia tidak hanya di tanah air saja sehingga muncul semakin banyak permasalahan ekonomi, tak terkecuali badan usaha seperti *Commanditer Vennootschap (CV)* juga terdampak. Selain masa pandemi, sekarang ini perkembangan era globalisasi sangat pesat.

Perkembangan pada era globalisasi meningkatkan persaingan antar perusahaan. Persaingan ini menimbulkan perubahan yang sangat pesat pada *Commanditer Vennootschap (CV)*. Badan usaha mampu bersaing dengan cara mengimbangi perubahan . Pemanfaatan sumber daya yang ada dalam perusahaan seperti mesin dan peralatan dapat memaksimalkan hasil kerja.

Dunia industri sebagian besar proses produksi yang berada di perusahaan yang awalnya menggunakan manual mulai memanfaatkan mesin dan menjadi salah satu faktor penunjang kelancaran dalam suatu proses pekerjaan. Mesin dan peralatan merupakan unsur terpenting dalam mendukung kelangsungan produksi dalam perusahaan industri. Dibutuhkan pemeliharaan mesin-mesin dan alat-alat produksi demi berlangsungnya proses produkti secara efektif dan efisien. Bila perlu diadakan jadwal untuk perawatan dan perbaikan apabila prosedur dilakukan dengan baik maka akan memberikan manfaat bagi mesin dan peralatan.

Semua itu tidak dapat berjalan maksimal apabila tidak ada sumber daya manusia sebagai sebagian faktor dari sebuah organisasi yang sangat penting dan sebagai faktor yang mempengaruhi kemajuan/perkembangan suatu perusahaan. Secara tidak langsung sumber daya manusia berhubungan terhadap efisiensi dan efektifitas organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan akan mengalami kemajuan apabila perusahaan mempunyai tenaga kerja yang berkompeten dalam bidangnya

Seiring dengan perkembangan zaman saat ini perusahaan diharuskan mempunyai karyawan dengan mempunyai pengetahuan dan mempunyai keterampilan yang baik untuk mengelola perusahaan lebih maksimal, sehingga kemampuan karyawan dapat meningkat. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kemampuan dan kualitas karyawan disini hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan apabila kinerja karyawan meningkat diduga besar penampilan perusahaan lebih baik.

Perusahaan menuntut karyawan untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, karena keberhasilan bawahan dapat diukur dari tingkat komplain dari konsumen, semakin berkurangnya tingkat keluhan maka semakin tinggi keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang optimal. Selain itu, kemampuan karyawan dapat dinilai dari tingkat penyelesaian tugas yang baik dan benar sesuai peran dan fungsinya demi pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa faktor yang diduga bisa berpengaruh terhadap kinerja, salah satunya adalah motivasi. Motivasi adalah keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Sidanti, 2015). Motivasi tercipta ketika individu mempunyai kebutuhan primer meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, penghargaan, sosial, dan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan karyawan tercukupi, motivasi dari karyawan dapat lebih tinggi sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Tinggi rendahnya motivasi dapat dilihat dari bagaimana cara atasan memberikan semangat kerja dengan tujuan karyawan mau kerja lebih maksimal, sehingga pimpinan diharuskan memberikan dorongan kemampuan dan keterampilannya untuk bawahan agar mencapai tujuan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai kebutuhan, maka memicu karyawan tersebut melakukan pekerjaan guna memperoleh apa yang dibutuhkan. Kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda dengan karyawan lainnya, dengan kebutuhan yang berbeda tersebut, maka motivasi bisa dilakukan sebagai aktivitas dalam usaha mencapai tujuan. Selain motivasi, kinerja juga diduga dipengaruhi komunikasi.

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Umi Farida dan Sri Hartono, 2016). Tujuan komunikasi diantaranya memberikan kesepahaman, menambahkan informasi, pengungkap emosional dan menyampaikan gagasan.

Selain motivasi dan komunikasi, yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan maupun norma-norma social yang



berlaku (Hasibuan, 2017). Apabila aturan yang berlaku dalam perusahaan tidak dipatuhi dan sering kali dilanggar, sehingga karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang kurang baik. Apabila karyawan patuh terhadap aturan organisasi, menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja baik.

Persekutuan Komanditer atau *Commanditer Vennootschap* (CV) merupakan suatu badan usaha yang dapat dipilih para pengusaha yang ingin melakukan usaha dengan permodalan terbatas (Purnamasari, 2011). Invertor yang berada dalam *Commanditer Vennootschap* (CV) terdiri dari invertor aktif dan invertor pasif. Invertor aktif adalah invertor yang berperan memberikan modal dana dan ide maupun tenaganya guna kegiatan operasional perusahaan. Sementara investor pasif adalah pemodal hanya untuk menyeter modal atau aset semata-mata untuk perusahaan. Sementara berbagi keuntungan akan disepakati bersama oleh orang yang bersangkutan.

CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo memiliki beberapa usaha meliputi industri mortar, industri dari batu untuk keperluan rumah tangga maupun bangunan, konstruksi gedung, konstruksi jalan raya, pemasangan bangunan prafrabrikasi untuk konstruksi, penyewaan alat konstruksi dengan operator, perdagangan besar berbagai macam material bangunan.

Menyangkut motivasi terhadap karyawan CV Mandiri Perkasa Utama dengan tanggungjawab yang tinggi. Pemberian semangat dari pimpinan kepada karyawan CV Mandiri Perkasa Utama sangat dibutuhkan, akan tetapi diduga semangat yang didapatkan masih kurang, seperti kurangnya apresiasi pemimpin ketika karyawan menyelesaikan tugas sesuai target. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan, pimpinan harus bisa

menumbuhkan semangat terhadap karyawannya agar memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara maksimal. Selain itu menumbuhkan semangat karyawan untuk bekerja lebih maksimal.

Menyangkut komunikasi karyawan CV Mandiri Perkasa Utama menurut informasi yang didapatkan dari Bapak Sucipto sebagai pimpinan, diduga komunikasi belum berjalan secara baik antara karyawan dengan pimpinan. Misalnya karyawan masih sering mengalami kurangnya memahami instruksi dari pimpinan sehingga terjadi kerjasama yang kurang baik.

Menyangkut disiplin kerja karyawan CV Mandiri Perkasa Utama menurut informasi yang saya dapat dari Bapak Sucipto sebagai pimpinan perusahaan, diduga masih ada beberapa karyawan dari CV Mandiri Perkasa Utama yang sering hadir tidak tepat waktu dan juga kurang mematuhi SOP yang berlaku.

Sementara saat ini menurut informasi dari pimpinan belum ada penelitian yang dilakukan terhadap karyawan CV Mandiri Perkasa Utama tentang Kinerja dengan variabel lain seperti Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja hal ini menarik untuk dilakukan peneliti. Dengan ini diharapkan agar mengetahui seberapa besar pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan CV Mandiri Perkasa Utama. Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengambil judul penelitian “ *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo*”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo ?
4. Apakah motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, terutama pihak berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam mengembangkan ilmu dan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih baik.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan serta permasalahan tentang pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan referensi untuk peneliti baru yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja tentang kinerja karyawan