

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mempunyai sumber daya manusia yang unggul merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien menjadi pengharapan bagi organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu elemen penting agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitas sumber daya manusia yang kurang mumpuni membuat perusahaan akan sulit berjalan dan beroperasi sebagaimana mestinya meskipun sumber daya yang telah terpenuhi. Menurut Susan (2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Maju dan tidaknya suatu perusahaan tidak hanya dilihat dari banyaknya aset atau profit yang didapatkan. Melainkan ada beberapa faktor penentu yaitu salah satunya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam jalannya perusahaan. Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Maka perlu untuk adanya pengelolaan dan pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif guna mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari perusahaan

salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilakunya yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan (Handoko, 2012).

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkat kinerja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja dan komunikasi (Sakban, 2019). Wartono (2017) mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang / tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Peningkatan kinerja karyawan diperlukan karena dengan kinerja karyawan yang baik maka akan tercipta produktivitas dalam bekerja. Produktivitas dalam bekerja meningkat akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan bersamanya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya guna tercapai tujuannya melalui berbagai macam metode. Salah satu metode untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan motivasi kerja (Mangkunegara, 2015).

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Tujuan dari memberikan motivasi sendiri adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul

keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat tercapai dari tujuannya. Setiap perusahaan pasti menginginkan peningkatan kinerja dari karyawannya. Untuk mencapai keinginan tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi berupa arahan, semangat, dan kegigihan perilaku berupa perilaku yang terarah, penuh energi, dan bertahan lama serta penyampaian motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar lebih ambisius untuk mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa adanya motivasi dalam diri karyawan, maka tidak akan bisa memenuhi tugas yang diberikan sesuai dengan standarnya karena motif atau motivasi dalam diri untuk mengerjakan hal tersebut tidak terpenuhi (Hasibuan, 2013).

Untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang sudah ditetapkan dan diinginkan, tidak hanya menggunakan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2012). Salah satunya yang menjadi faktor penting dalam perusahaan adalah komunikasi . Komunikasi merupakan hal mendasar bagi manusia sebagai makhluk sosial. Dalam kehidupan sehari – hari komunikasi diproyeksikan dalam suatu tindakan yang mampu menerima dan memberikan informasi atau pesan sesuai dengan apa yang dibutuhkan (Andi, 2011). Komunikasi menjadi penghubung seluruh interaksi sosial. Mulyana (2018) mengatakan bahwa komunikasi atau *Communication* dalam bahasa inggris berasal dari kata latin *Communis* yang berarti membuat sama. Komunikasi sudah erat dalam kehidupan manusia dan dilakukan sejak berabad – abad. Oleh karena itu, komunikasi sangat erat dengan kehidupan manusia. Dengan sistem komunikasi yang dilakukan juga akan menentukan

apakah sistem tersebut akan mempererat atau mempersatukan, mengurangi ketegangan, meluruskan yang tidak sepaham atau bahkan melenyapkan persengketaan. Komunikasi yang terjalin menjadi faktor penunjang dalam mencapai tujuan. Seperti halnya didalam suatu organisasi atau perusahaan dibutuhkan komunikasi didalamnya. Suatu perusahaan akan berjalan dengan baik apabila bagian – bagian dalam perusahaan tersebut dapat berkomunikasi dengan baik mengenai tugas, fungsi, tanggung jawab, dan tujuan perusahaan. Semakin efektif komunikasi yang dibina, maka semakin produktif juga karyawan dalam menjalankan tugasnya (As'ad, 2019).

Disiplin kerja juga menjadi aspek penting yang berkontribusi di dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016). Sumber daya manusia merupakan sumber peranan penting dalam berjalannya perusahaan. Karyawan hendaknya mematuhi peraturan yang ada untuk lancarnya proses kerja. Hal tersebut diwujudkan dengan sikap disiplin kerja bagi karyawannya. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan perusahaan yang telah diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja pada hakekatnya menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan atau pekerja untuk menjalankan tanggung jawab yang sudah diemban. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Karena dengan semakin

berkembangnya suatu perusahaan dan teknologi yang digunakannya maka akan sering terjadi perubahan dan semakin banyak tanggungjawab yang akan diemban seorang karyawan. Karyawan dengan kedisiplinan yang baik maka akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lancar hingga tidak menimbulkan permasalahan yang akan timbul nantinya. Sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar kinerja karyawan dapat semakin optimal dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai (Hasibuan, 2013).

Beberapa penelitian yang ditemukan sesuai dengan penelitian ini menguji kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi dan komunikasi. Ditemukan beberapa penelitian yang serupa dengan berbagai hasil empiris yang berbeda. Prabasari (2013) meneliti tentang kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali dan mendapatkan hasil variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali.

Hendriani (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah Propinsi Riau. Dari penelitian tersebut peneliti mendapat kesimpulan secara simultan variabel motivasi dan variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Setda Provinsi Riau.

Melalui penelitian Ernika (2016) dengan judul pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda. Dari hasil analisis uji parsialnya menunjukkan bahwa variabel

komunikasi organisasi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors di Samarinda.

Ekhsan (2019) melakukan penelitian dengan judul yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut didapatkan kesimpulan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan untuk variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Erwatiningsih (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komunikasi menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan yang digunakan pada penelitian ini adalah CV. Bayu Aji. Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri dan konstruksi. CV. Bayu Aji adalah pusat penyewaan alat berat yang berkecimpung dibidangnya. Alat – alat yang disewakan diantaranya antara lain excavator dan bulldoser. *Case* permasalahan yang ditemukan di CV. Aji berupa kurangnya motivasi terhadap karyawannya. Banyak karyawan yang bermalas – malasan pada saat jam kerja dan waktu kerja dihabiskan dengan bersantai. Komunikasi yang

tidak terjalin dengan baik sehingga mengurangi produktivitas kerja. Serta karyawan yang kurang disiplin dengan jam kerja yang akan membuat pekerjaan menjadi tidak memuaskan.

Sehubungan dengan komunikasi pada CV. Bayu Aji yang masih kurang efektif. Pada praktiknya melalui wawancara yang dilakukan pada karyawan CV. Bayu Aji, didapat kesimpulan bahwa komunikasi yang terjalin di internal perusahaan belum terjalin dengan baik. Komunikasi tidak berjalan sesuai harapan, karena masih sering terjadi miss komunikasi yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efisien sehingga karyawan belum mampu melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Oleh karena itu, komunikasi perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV. Bayu Aji.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bayu Aji. Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan mengalami peningkatan agar tercapai tujuan dari perusahaan. Namun untuk mencapai hal tersebut banyak kendala yang dialami di CV. Bayu Aji. Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan ditempat penelitian maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bayu Aji.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bayu Aji?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bayu Aji?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bayu Aji?
4. Apakah motivasi dan komunikasi, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Bayu Aji?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bayu Aji
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Bayu Aji
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bayu Aji
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Bayu Aji

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsuhnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan dalam penerapan ilmu dan teori ekonomi terutama dalam sumber daya manusia.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis :

- a. Menambah pengetahuan penulis selanjutnya dalam menganalisa dan mengaplikasikan teori yang diperoleh dari Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
- b. Sebagai bahan masukan bagi pemimpin CV. Bayu Aji dalam memberikan motivasi serta berkomunikasi dengan para karyawannya, agar dapat tercipta lingkungan kerja yang meningkatkan kinerja karyawan hingga tercapai tujuan perusahaan
- c. Sebagai bahan informasi bagi pihak yang bermaksud melakukan penelitian yang memiliki permasalahan sejenis