

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

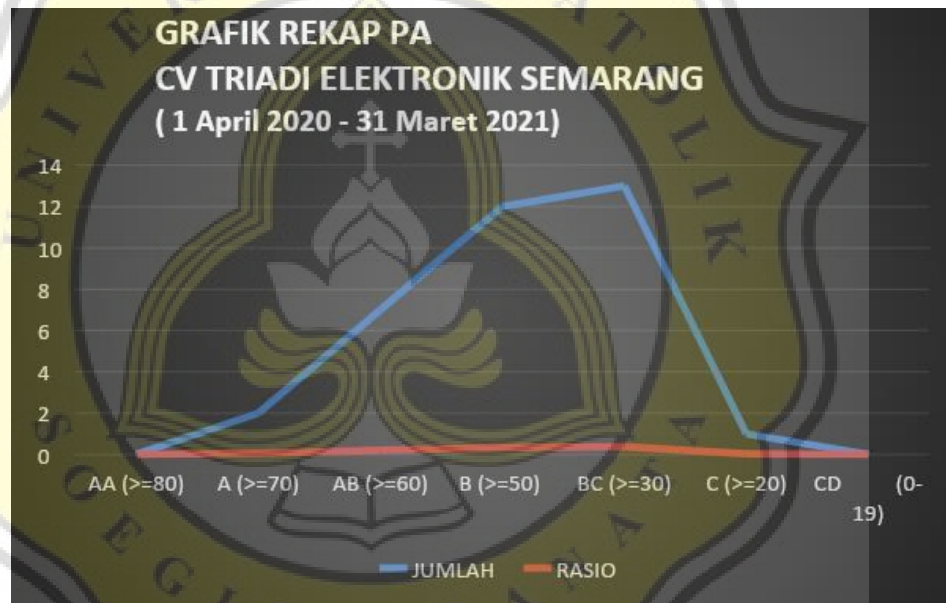
Perusahaan memiliki beberapa aset penting dan salah satunya ialah Sumber Daya Manusia (SDM) atau yang sering kita sebut sebagai karyawan. Meskipun kita hidup pada zaman modern seperti sekarang ini, namun tetap saja bahwa karyawan adalah pemegang peranan terpenting dalam suatu perusahaan. Dengan kata lain karyawan itulah yang nantinya akan menjalankan aktivitas dari suatu perusahaan. Hal ini tentunya menjadi perhatian yang sangat besar bagi perusahaan dalam hal pengelolaan SDM. Dimana dapat kita ketahui bahwa keberhasilan suatu perusahaan juga didukung oleh karyawannya. Maka dari itu kinerja karyawan juga tentu akan mempengaruhi jalannya sebuah perusahaan. Semakin berpotensi seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan suatu perusahaan.

Ada beberapa ancaman bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya, salah satunya ancaman dari dalam, yaitu SDM (karyawannya sendiri) yang mana karyawan harus dibekali terlebih dahulu untuk dapat melayani konsumennya. Contohnya dengan adanya motivasi kepada karyawan diharapkan dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan dan juga bagi karyawan itu sendiri.

Menurut Mathis dan Jackson dalam jurnalnya Surya Akbar yang berjudul “Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan” (2018) salah satu faktor kinerja karyawan adalah motivasi. Apabila hal itu dilakukan pada suatu perusahaan, maka akan timbul feedback yang baik bagi perusahaan dan juga bagi diri karyawan seperti halnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sangat penting untuk dilakukan agar tercipta suatu tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil dari pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini suatu prestasi atau pencapaian seorang karyawan dapat dilihat dari keberhasilan dan kesuksesannya dalam menjalankan tugasnya.

Sumber Daya Manusia yang merupakan aset penting perusahaan juga perlu dinilai kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, CV Triadi Elektronik Semarang menilai kinerja 35 karyawannya dan ditunjukkan dengan grafik dibawah ini.



**Gambar 1.1**

Grafik Penilaian Kinerja 35 Karyawan CV Triadi Elektronik Semarang  
1 April 2020 - 31 Maret 2021

**Tabel 1.1**  
**Nilai Kinerja Karyawan CV Triadi Elektronik Semarang**

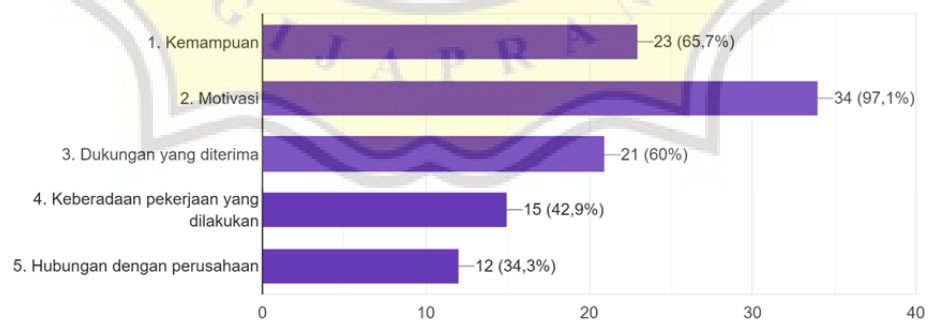
NILAI	AA (≥80)	A (≥70)	AB (≥60)	B (≥50)	BC (≥30)	C (≥20)	CD (0-19)	TOTAL
JUMLAH	0	2	7	12	13	1	0	35
RASIO	0%	6%	20%	34%	37%	3%	0%	100%

Sumber : Data Perusahaan CV Triadi Elektronik Semarang

Data perusahaan menunjukkan grafik PA (Performance Appraisal) atau penilaian performa karyawan selama periode 1 tahun (1 April 2020 - 31 Maret 2021) dengan menunjukkan sebanyak 40% karyawan CV Triadi Elektronik Semarang masih mendapatkan nilai dibawah rata-rata penilaian perusahaan (rata-rata perusahaan adalah B atau  $\geq 50$  ).

Dari data perusahaan yang ada, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 35 karyawan CV Triadi Elektronik Semarang dan hasilnya ditunjukkan melalui grafik dibawah ini.

Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I dengan memilih 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bapak/ Ibu di CV TRIADI ELEKTRONIK SEMARANG :  
35 jawaban



**Gambar 1.2**  
**Hasil Pra Suveri 35 Karyawan CV Triadi Elektronik Semarang**

Dari grafik diatas peneliti mengambil satu variable yang memiliki prosentase paling besar yaitu motivasi. Berdasarkan pra survei tersebut maka peneliti akan meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Triadi Elektronik Semarang”**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana persepsi karyawan CV Triadi Elektronik Semarang mengenai variable motivasi dan kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV Triadi Elektronik Semarang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan judul penelitian yang diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui persepsi karyawan CV Triadi Elektronik Semarang mengenai variable motivasi dan kinerja.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Triadi Elektronik Semarang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari tujuan yang sudah diketahui diatas, penulis mendapatkan 2 manfaat, yaitu :

a) Manfaat teoritis

Penulis dapat mengembangkan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta dapat menerapkan ilmu yang didapat pada mata kuliah Sumber Daya Manusia (SDM).

b) Manfaat praktis

Mahasiswa dapat menambah pengetahuannya tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan. Selain itu penelitian juga dapat memberikan masukan dan saran mengenai motivasi yang telah diberikan kepada karyawan CV Triadi Elektronik Semarang demi terwujudnya suatu tujuan perusahaan.

