

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

CV Putra Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kayu yang berlokasi di Desa Sidorejo 02/01, Kel. Mojolegi, Kec. Teras, Boyolali. Perusahaan ini berdiri sejak dikeluarkannya surat keputusan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia pada tanggal 25 Februari 2003. Memiliki Tanda Daftar Perusahaan Perusahaan Komanditer No. 11.33.3.46.00966 yang disahkan oleh Pemkap Boyolali Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Jl. Merdeka, Kel. Kemiri, Kec Mojosongo. Perusahaan yang memproduksi kayu jenis kayu sonokeling, kayu karet, dan kayu jati untuk diekspor ini memiliki 112 tenaga kerja atau karyawan yang tercatat pada tahun 2020 (CV Putra Mandiri, 2020).

Wawancara bersama manajer CV Putra Mandiri menceritakan kisah arah perjalanan perusahaan ini. Beliau menceritakan CV Putra Mandiri awalnya dari perusahaan kecil dengan memproduksi sumpit dari bahan baku bambu dengan penjualan lokal dan hanya memiliki 10 karyawan. Pada tahun 2003 pimpinan perusahaan mengalihkan usahanya dibidang penggergajian kayu. Awalnya penggergajian tersebut memproduksi kayu pinus dengan skala kecil, namun hanya mampu bertahan selama dua tahun karena faktor sulitnya penjualan dan pembelian bahan baku (CV Putra Mandiri, 2020).

Tahun 2005 masih dengan bidang penggergajian kayu, namun dengan bahan baku kayu karet. Pada tahun yang sama, mulai ada geliat dari perusahaan. CV Putra Mandiri mulai meningkatkan kapasitas produksi sehingga bisa memproduksi dengan skala besar pada pasar lokal. Perusahaan perseroan terbatas asal Jombang merupakan konsumen pertama terbesar CV Putra Mandiri dengan kapasitas pengiriman hingga 500-1000 m³ , dari segi bahan baku CV Putra Mandiri bekerja sama dengan BUMN

PTPN Jatim dan Jateng dengan kapasitas bahan baku yang sangat besar sehingga cukup untuk memenuhi produksi perusahaan (CV Putra Mandiri, 2020).

CV Putra Mandiri cukup lama bergelut dalam usaha memproduksi kayu karet selama kurang lebih 9 tahun, pada tahun 2014 karena faktor banyaknya pesaing dan rendahnya kapasitas pengguna kayu karet, CV Putra Mandiri mulai merambah ke kayu lainnya seperti merbau, jati, dan sonokeling. Pada tahun 2014, ditahun yang sama CV Putra Mandiri mulai mengembangkan perusahaan menjadi perusahaan eksportir dengan mengandalkan sertifikasi dan legalitas perusahaan perusahaan pengelola kayu untuk merambah ke pasar Cina (CV Putra Mandiri, 2020).

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1.1.2.1 Visi

Adapun visi dari CV Putra Mandiri adalah menjadi perusahaan yang unggul dibidang industri kayu serta produknya dikenal bermutu baik dalam lingkup pasar nasional dan internasional, serta mampu bersaing dalam globalisasi dunia industri (CV Putra Mandiri, 2020).

1.1.2.2 Misi

Misi CV Putra Mandiri adalah memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan, menjaga produk berkualitas, dan memproduksi produk olahan kayu dari Indonesia yang diterima diseluruh negara (CV Putra Mandiri, 2020).

1.1.3 Logo Perusahaan

Berdasarkan wawancara dengan manajer mengenai logo CV Putra Mandiri, beliau menjelaskan bahwa logo yang digunakan merupakan singkatan nama perusahaan itu sendiri, yaitu dari Putra dan Mandiri. Manajer menceritakan bahwa alasan perusahaan dinamakan Putra Mandiri karena awalnya perusahaan tersebut dirikan oleh seorang pria dengan usaha yang dirintis sendiri tanpa campur tangan orang lain yang membimbing atau memodalinya. CV Putra Mandiri murni berdiri hasil jerih payah dari pria tersebut (CV Putra Mandiri, 2020).

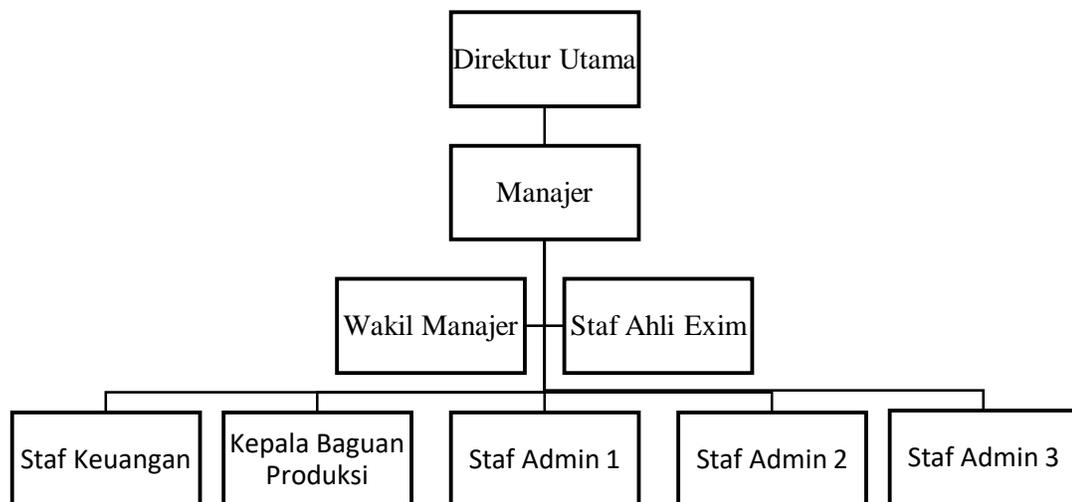


Gambar 1.1 Logo CV Putra Mandiri

Sumber: Data Internal CV Putra Mandiri, 2020

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan berbagai komponen atau unit-unit kerja didalam organisasi, dengan adanya struktur organisasi memudahkan untuk melihat pembagian kerja dan fungsi. Komponen dalam struktur organisasi ini akhirnya akan saling mempengaruhi dan berpengaruh pada organisasi secara keseluruhan (Brian, 2019). Dibawah ini merupakan struktur organisasi CV Putra Mandiri:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi CV Putra Mandiri

Sumber: Data Internal CV Putra Mandiri, 2020

1.2 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi dan informasi sekarang ini mendesak berbagai bidang atau aspek untuk terus tumbuh dan berkembang, termasuk pada bidang industri yang

persaingannya antar perusahaannya semakin ketat (Sutriyanto, 2018). Perkembangan teknologi dan informasi akan menggulung perusahaan yang enggan mengikuti perkembangan jaman, oleh karena itu perusahaan perlu strategi khusus untuk bertahan menghadapi perubahan arus perubahan ini (Ariyanti, 2017). Perusahaan sekarang ini dituntut untuk dapat meningkatkan daya saingnya secara berkelanjutan agar menjadi perusahaan yang lebih besar dan kuat yang mampu memenuhi kebutuhan pasar (Setiyono dan Sutrimah, 2016).

Perusahaan yang memiliki daya saing dinilai akan lebih mudah untuk menarik calon konsumen baru dan dapat beroperasi dalam jangka waktu yang panjang, berbeda dengan perusahaan yang tidak memiliki daya saing yang rentang mengalami penurunan dan kebangkrutan (Latifah, 2020). Daya saing perusahaan menurut Supriyadi *et al.* (2017) dapat dipengaruhi oleh inovasi produk dan jasa, sumber daya manusia dan teknologi, dan area pemasaran. Selain itu, pendapat dari Joesyiana (2017) menyatakan bahwa faktor yang berperan dalam mengembangkan sebuah usaha adalah faktor produksi dan pengolahan, pemasaran, sumber daya manusia, dan juga teknologi.

Sumber daya manusia selalu menjadi salah satu faktor penting yang menjadi pusat perhatian perusahaan untuk dapat bertahan disaat tingkat persaingan yang semakin tinggi (Rahma, 2019). Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan dengan maksimal (Putra, 2017). Menurut Topan (2019) sumber daya manusia merupakan elemen terpenting bagi kemajuan perusahaan untuk dapat bersaing pada era ini. Sumber daya manusia seperti karyawan dalam perusahaan berperan sebagai penggerak dan yang menghasilkan suatu produk (Mahartika, 2019). Faktor lain seperti uang, mesin dan modal lainnya tidak akan mampu berjalan sendiri tanpa peran sumber daya manusia (Amanudin, 2017).

Perusahaan membutuhkan sumber daya atau karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, yang artinya perusahaan memerlukan karyawan yang berkinerja tinggi (Devita, 2017). Kinerja sering dianggap sebagai aspek yang paling penting terkait dengan pekerjaan karyawan (Noordzij, 2017). Kinerja karyawan tidak dapat disepelekan karena dampaknya yang bisa mendatangkan keuntungan atau

kerugian bagi perusahaan. Karyawan yang berkinerja baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, namun jika kinerja karyawan buruk dapat menyebabkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai target perusahaan (Putra dan Wikansari, 2017). Kinerja karyawan yang buruk dapat menimbulkan kerugian untuk perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, karena pentingnya sebuah kinerja karyawan maka perusahaan perlu memberi perhatian terhadap faktor-faktor tersebut. Menurut Setyawan (2018) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi karyawan, pengembangan karyawan, lingkungan kerja, sistem penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan. Faktor pada diri karyawan yang mampu mempengaruhi kinerja menurut Farooq (2016) adalah keuangan karyawan, jaminan keaman kerja, hubungan dan pernikahan yang dialami karyawan, penyakit, dan motivasi.

Penelitian terdahulu juga banyak membahas mengenai faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey dan Dinata (2017) pada salah satu perusahaan yang bergerak dibidang ritel mendapatkan hasil bahwa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi karena variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hartati *et al.* (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan langsung antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Selvanathan *et al.* (2016) mendapatkan hasil bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi sangat penting untuk menentukan kinerja karyawan dan pertumbuhan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi optimalnya kinerja suatu karyawan salah satunya adalah motivasi kerja (Wulandari dan Saragih, 2019). Menurut Olusadum dan Anulika (2018) motivasi kerja pada karyawan dapat meningkatkan keefesienan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih mampu dalam menghadapi ketidakpastian, lebih baik dalam memecahkan masalah, memiliki tingkat

inovasi dan kreativitas yang tinggi, menciptakan tingkat kepuasan pelanggan yang lebih tinggi, dan mendatangkan keuntungan daripada karyawan yang memiliki motivasi rendah (Napolitano, 2016). Menurut Robescu dan Lancu (2016) kinerja yang baik tidak akan terjadi jika sumber daya manusianya tidak memiliki motivasi dan keterampilan dalam melakukan tugasnya. Kinerja yang tinggi akan membawa perusahaan untuk dapat mencapai targetnya, motivasi kerja pengaruhnya sangat penting untuk kinerja karyawan (Mahpudin dan Purnamasari, 2018).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sudah banyak diteliti. Hasil penelitian yang dilakukan Gachengo dan Wekesa (2017) mendapatkan hasil motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank di Kenya. Penelitian pada universitas di Bandung yang dilakukan oleh Rahsel (2016) berkesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif kepada kinerja para karyawannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Larenza dan Nirawati (2019) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mohamud *et al.* (2017) pada perusahaan telekomunikasi swasta menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja, artinya meningkatkan motivasi kerja karyawan secara positif meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Salbiyah dan Mahardhika (2017) pada karyawan lembaga pendidikan mendapati kesimpulan bahwa karyawan yang tingkat motivasi kerja yang tinggi juga menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Shaikh *et al.* (2017) mendapatkan kesimpulan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat terlihat adanya pola yang menghubungkan kinerja karyawan dengan motivasi kerja. Sumber daya manusia yang mempunyai motivasi tinggi sangat dibutuhkan perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara signifikan (Hadi, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, kinerja karyawan dapat ditingkatkan lewat motivasi kerja.

Penelitian ini mengambil objek yang diteliti adalah karyawan CV Putra Mandiri yang berlokasi di Desa Sidorejo, Kabupaten Boyolali. Perusahaan CV Putra Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengolahan kayu. Perusahaan tersebut berkontribusi dalam menyejahterakan masyarakat Desa Sidorejo, karena sebagian besar karyawan CV Putra Mandiri merupakan warga sekitar. Oleh sebab itu, penting untuk menjaga kinerja karyawan CV Putra Mandiri agar memiliki kinerja yang tinggi, supaya perusahaan tersebut dapat bertahan lama.

CV Putra Mandiri memiliki program latihan seperti mengikutkan karyawannya pada program atau kegiatan pengembangan diri yang diselenggarakan oleh pemerintah seperti Departemen Tenaga Kerja Indonesia (Depnaker). Kinerja karyawan dipercaya dapat meningkat jika sering diikuti pada program pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya (Subroto, 2018). Selain itu, dari wawancara yang dilakukan bersama staf data ekspor CV Putra Mandiri, beliau menjelaskan penilaian kinerja karyawan rutin dibuat setiap tahun. Menurut Ainnisya dan Susilowati (2018) hasil penilaian kinerja memiliki manfaat untuk mendorong karyawan untuk lebih termotivasi untuk bekerja dengan giat. Aspek yang digunakan CV Putra Mandiri untuk menilai kinerja karyawannya adalah dengan melihat tingkat kehadiran, produktivitas kerja, ketepatan waktu, dan kerjasama tim. Berikut adalah tabel penilaian kinerja dari total 112 karyawan CV Putra Mandiri tahun 2018-2019.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan CV Putra Mandiri

| Tahun 2018 | | | |
|------------|-------------------|-----------------|------------|
| Nilai | Predikat | Jumlah Karyawan | Presentase |
| 91 – 100 | Sangat Baik | 33 orang | 30% |
| 76 – 90 | Baik | 71 orang | 63% |
| 61 – 75 | Tidak Baik | 8 orang | 7% |
| < 60 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| Tahun 2019 | | | |
| Nilai | Predikat | Jumlah Karyawan | Presentase |
| 91 – 100 | Sangat Baik | 22 orang | 20% |
| 76 – 90 | Baik | 75 orang | 67% |
| 61 – 75 | Tidak Baik | 15 orang | 13% |
| < 60 | Sangat Tidak Baik | - | - |

Sumber: Data Internal CV Putra Mandiri (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan CV Putra Mandiri digolongkan menjadi empat predikat, yaitu sangat baik, baik, tidak baik, dan sangat tidak baik. Terlihat pada tahun 2018 CV Putra Mandiri memiliki total 112 karyawan dengan 33 karyawan yang predikat sangat baik, 71 karyawan berpredikat baik, dan 8 orang berpredikat tidak baik. Selanjutnya, dari total 112 karyawan CV Putra Mandiri pada tahun 2019 memiliki 22 karyawannya berpredikat kinerja sangat baik, 75 karyawan berpredikat baik, 15 karyawan berpredikat tidak baik. Pada tahun 2019 CV Putra Mandiri mengalami penurunan karyawan berpredikat kinerja sangat baik dan kenaikan pada karyawan berpredikat tidak baik, dapat disimpulkan bahwa ada terjadi penurunan kinerja karyawan CV Putra Mandiri.

Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Seta (2019) menurunnya motivasi kerja memberi dampak terhadap menurunnya kinerja. Pendapat serupa dari Sahaya dan Wahyuni (2017), menjelaskan salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan dikarenakan kurangnya motivasi kerja dari karyawan itu sendiri, sering bolos atau tidak masuk kerja menjadi salah satu contoh kurangnya motivasi kerja karyawan. Menurunnya motivasi kerja pada karyawan dapat diindikasikan dari tingkat kehadiran karyawan (Jaya dan Ningsih, 2016).

Hasil wawancara dengan staf administrasi CV Putra Mandiri, beliau menjelaskan bahwa setiap absensi yang dilakukan oleh karyawan selalu dicatat dan data absensi tersebut dikelompokkan untuk dinilai kehadiran setiap karyawannya. Menilai kehadiran karyawan CV Putra Mandiri setiap bulan dilakukan untuk lebih optimal dalam memantau kehadiran karyawannya karena berhubungan dengan gaji yang diterima dan nilai kinerja tahunan karyawan tersebut. Berikut adalah tabel perbandingan absensi karyawan CV Putra Mandiri tahun 2018 dan 2019 yang berjumlah 112 karyawan.

Tabel 1.2 Absensi Karyawan CV Putra Mandiri Tahun 2018

| Tahun 2018 | | | | | |
|--------------------|-----------------|------------|-------------|------------|---------------|
| Periode | Jumlah Karyawan | Total Izin | Total Sakit | Total Alfa | Total Absensi |
| Januari – Maret | 112 orang | 165 kali | 159 kali | 88 kali | 412 kali |
| April – Juni | 112 orang | 225 kali | 126 kali | 66 kali | 417 kali |
| Juli – September | 112 orang | 264 kali | 152 kali | 84 kali | 500 kali |
| Oktober – Desember | 112 orang | 233 kali | 151 kali | 91 kali | 475 kali |
| Total | | | | | 1804 kali |

Sumber: Data Internal CV Putra Mandiri (2020)

Tabel 1.3 Absensi Karyawan CV Putra Mandiri Tahun 2019

| Tahun 2019 | | | | | |
|--------------------|-----------------|------------|-------------|------------|---------------|
| Periode | Jumlah Karyawan | Total Izin | Total Sakit | Total Alfa | Total Absensi |
| Januari – Maret | 112 orang | 290 kali | 175 kali | 92 kali | 557 kali |
| April – Juni | 112 orang | 248 kali | 162 kali | 131 kali | 541 kali |
| Juli – September | 112 orang | 361 kali | 119 kali | 116 kali | 676 kali |
| Oktober – Desember | 112 orang | 345 kali | 231 kali | 135 kali | 771 kali |
| Total | | | | | 2545 kali |

Sumber: Data Internal CV Putra Mandiri (2020)

Tabel 1.2 dan tabel 1.3 menunjukkan data banyaknya jumlah total absensi yang dilakukan oleh karyawan CV Putra Mandiri, yang dijumlah dari total izin, total sakit, dan total alfa yang dilakukan oleh karyawan CV Putra Mandiri. Artinya, dapat disimpulkan jumlah absensi yang dilakukan karyawan CV Putra Mandiri meningkat pada tahun 2019 dibandingkan dengan tahun sebelumnya, yaitu ada 2545 kali catatan absensi yang dilakukan oleh 112 karyawan. Berdasarkan wawancara bersama Manajer CV Putra Mandiri, beliau menerangkan bahwa kebanyakan karyawan yang tidak hadir kerja biasanya dikarenakan sakit atau mengikuti kegiatan sosial seperti hajatan, layatan, atau kegiatan di kampung.

Manajer CV Putra Mandiri berpendapat bahwa masalah yang dihadapi perusahaan adalah fenomena bolos kerja dan molornya waktu penyelesaian kerja atau proyek dari waktu yang sudah ditentukan. Faktor keterlambatan penyelesaian proyek biasanya disebabkan karena mesin mengalami masalah, bahan baku yang terbatas, dan dari karyawan yang bolos atau terlambat masuk kerja. Keterlambatan penyelesaian proyek akan mendatangkan kerugian bagi perusahaan. Menurut Lusri dan Siagian (2017) motivasi kerja yang rendah dapat dilihat dengan sikap kurangnya semangat karyawan dalam melaksanakan tugas, sikap karyawan tersebut dapat diukur dari tingkat keterlambatan karyawan. Karyawan CV Putra Mandiri memiliki jadwal jam kerja pada hari Senin-Jumat adalah pukul 08.00 s.d. 16.00 WIB dan khusus hari Sabtu jam kerjanya adalah 07.00 s.d. 15.00 WIB. Namun menurut staf bagian administrasi, beliau mengakui jika masalah terlambat masuk kerja juga dilakukan oleh para karyawan.

Tabel 1. 4 Keterlambatan Karyawan CV Putra Mandiri Tahun 2019

| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah Karyawan Terlambat | % |
|----|----------|-----------------|---------------------------|-----|
| 1 | Januari | 112 | 32 | 29% |
| 2 | Februari | | 35 | 31% |
| 3 | Maret | | 31 | 28% |
| 4 | April | | 25 | 22% |
| 5 | Mei | | 22 | 20% |
| 6 | Juni | | 30 | 27% |

Sumber: Data Internal CV Putra Mandiri (2020)

Pada tabel 1.4 dapat dilihat jika tingkat keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan adalah fluktuatif dengan tingkat keterlambatan karyawan tertinggi berada pada bulan Februari dengan jumlah 32 karyawan dan terendah pada bulan Mei dengan jumlah 22 karyawan. Menurut Ginting (2018) absensi dan datang terlambat dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak pada pemenuhan target penjualan sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai. Selanjutnya, menurut Ni'am *et al* (2018) lain seperti gaji dan upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. CV Putra Mandiri memberikan gaji minimal sebesar UMR Kabupaten Boyolali,

perusahaan juga memberikan penghargaan seperti upah bagi karyawan yang melaksanakan lembur atau mampu berprestasi seperti melebihi target produksi.

Perusahaan yang baik menginginkan segala asetnya yang beroperasi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan, jadi jika ada kerugian di perusahaan merupakan sebuah masalah (Manoe, 2019). Masalah yang dihadapi oleh perusahaan CV Putra Mandiri menurut Manajer CV Putra Mandiri adalah kesulitan untuk memotivasi karyawannya agar mereka lebih rajin masuk kerja dan meningkatkan kinerja para karyawannya agar tidak terjadi kerugian dalam perusahaan. Berdasarkan pada faktor, hubungan, dan fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendalami besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Putra Mandiri dengan mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Putra Mandiri Boyolali”.

1.3 Perumusan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya merupakan faktor dari motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor yang penting karena yang menjadi pendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Kinerja yang maksimal nantinya akan berdampak pada peningkatan keuntungan atau pendapatan perusahaan, yang mana itu merupakan tujuan dasar berdirinya suatu perusahaan.

CV Putra Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kayu ini juga memiliki masalah terkait kinerja dari karyawannya sendiri. Perusahaan ini mencatat adanya penurunan kinerja karyawan ditahun 2019 daripada tahun sebelumnya, jumlah absensi yang meningkat pada tahun 2019, dan mempunyai tingkat keterlambatan yang fluktuatif antara bulan Januari hingga Juni ditahun 2020. Didasari oleh penelitian terdahulu yang dilakukan diberbagai industri, didapati hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi tingkat motivasi kerja

dan kinerja karyawan, serta pengaruh kedua variabel tersebut terhadap karyawan CV Putra Mandiri.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang, penulis akan mengangkat beberapa pertanyaan yang akan menjadi dasar penelitian. Pertanyaan-pertanyaan yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan CV Putra Mandiri?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan CV Putra Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Putra Mandiri?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan CV Putra Mandiri.
2. Mengetahui tingkat kinerja karyawan CV Putra Mandiri.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Putra Mandiri.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Aspek Teoritis

Pada bidang akademis, diharapkan penelitian ini menjadi referensi oleh peneliti selanjutnya. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi rujukan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

1.6.2 Aspek Praktis

Pada perusahaan atau segi bisnis diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang relevan dan masukan untuk CV Putra Mandiri mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi

pertimbangan yang dijadikan rujukan untuk menetapkan keputusan yang untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi gambaran nyata terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup yang penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi Penelitian : CV Putra Mandiri Boyolali.

Objek Penelitian : Karyawan CV Putra Mandiri.

1.7.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Untuk mendapatkan data-data terkait penelitian, maka penulis melakukan kunjungan langsung dan mewawancarai pihak manajer dan pemilik CV Putra Mandiri diperusahaan yang letaknya ada di Teras Boyolali.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini berisikan mengenai gambaran penulisan yang akan dilakukan oleh penulis yang dikelompokkan menjadi bab-bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, pernyataan penelitian, tujuan penelitian, manfaat tujuan penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab yang menjelaskan mengenai tinjauan pustaka dan teori yang digunakan penulis untuk penelitian. Berisikan tentang penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis yang dipilih oleh penulis untuk penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisikan tentang metode dan teknik analisis yang digunakan penulis untuk penelitiannya.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil pengujian penelitian yang dilakukan oleh penulis oleh penulis dan membuktikan apakah variabel-variabel yang diuji tersebut berpengaruh atau tidak.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukannya penulis dan juga berisikan saran dari penulis kepada para pembaca maupun perusahaan yang ditelitinya.