

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Potensi setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal. Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Pegawai yang berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, akan meningkatkan keuntungan bagi pegawai maupun perusahaan tersebut (Illanisa *et al.*, 2019). Bagi pegawai suatu keberhasilan pada dasarnya adalah implementasi dari hasil kerja pegawai untuk mencapai kebutuhan hidup saat ini maupun masa akan datang. Sedangkan keberhasilan bagi organisasi maupun instansi, merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi maupun instansi (Aulia dan Trianasari, 2021).

Kinerja adalah hasil yang dicapai dan tindakan pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta oleh perusahaan. Kinerja biasanya diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinannya (Tupti dan Arif, 2020). Prestasi kerja pegawai adalah sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Rosanti, 2023). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Asmalah dan Noviyanti, 2021).

Kinerja pegawai menjadi faktor yang penting karena merupakan salah satu modal bagi instansi untuk mencapai tujuannya (Vallennia *et al.*, 2019). Perusahaan dalam menjalankan tugasnya membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu tolak ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya (Caissar *et al.*, 2022). Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, sistem kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya (Rosanti, 2023).

Sistem kerja adalah pengaturan yang mengatur urutan prosedur dan pola tertentu untuk menyelesaikan tugas dalam suatu bidang kerja. Dengan adanya sistem kerja, pelaksanaan fungsi manajemen dan prinsip kepemimpinan dapat diarahkan, dikelola, dan dikontrol secara efektif (Zainuddin, 2021). Sistem kerja merupakan metode yang sangat efisien dalam mengurangi biaya produksi karena dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan pengeluaran untuk tunjangan karyawan (Rahman, 2018). Menurut (Rosanti dan Marlius, 2023), menyatakan bahwa sistem kerja yang baik ialah satu faktor penting dalam kemajuan sebuah perusahaan karena dapat menciptakan kinerja yang baik.

Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajer perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku (Dewi dan Trihudiyatmanto, 2020). Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Agar kinerja karyawan semakin meningkat perlu terciptanya disiplin kerja dan kepuasan kerja (Dame *et al*, 2021). Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Kristanti dan Lestari, 2019). Lebih jauh jika perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawannya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran juga dapat diperkecil (Dewi dan Trihudiyatmanto, 2020).

Motivasi merupakan suatu keadaan yang menggerakkan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Motivasi merupakan hal yang paling penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang tinggi. Oleh karena itu motivasi sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam berlangsungnya proses kerja dan dinyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai (Aeni dan Kuswanto, 2021). Motivasi juga disebut sebagai salah satu faktor yang dapat menunjang kinerja yang maksimal karena motivasi merupakan keadaan internal seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan perilakunya kepada sasaran tertentu

(Kirana *et al*, 2022). Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja (Rahayu dan Dahlia, 2023). Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2019). Secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya (Onsardi dan Juliyanti, 2020).

PT. *Nale System Integrator* merupakan perusahaan yang bergerak di dalam bidang IT dan *Networking* berlokasi di Kota Malang. Selain itu PT. *Nale System Integrator* juga berfokus pada Mekanikal Elektrikal, Automasi dan Jasa Teknik. Fenomena yang penulis temukan dalam perusahaan ini yaitu terkait dengan kinerja karyawan yang kurang maksimal karena belum adanya sistem kerja yang terstandarisasi secara jelas didalam SOP, disiplin kerja yang masih terkendala karena belum terdapat sistem kerja yang jelas serta kurangnya motivasi kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil pra-survey yang dilakukan, menunjukkan bahwa proyek yang diterima oleh perusahaan tiap tahunnya mengalami naik turun yang cenderung tidak stabil.

Ketidakstabilan pengalaman perusahaan tahun 2020-2023 yaitu, pada tahun 2020 perusahaan mengerjakan 5 proyek, tahun 2021 perusahaan mengerjakan 4 proyek, tahun 2022 perusahaan mengerjakan 18 proyek, dan tahun 2023 perusahaan mengerjakan 14 proyek. Ketidakstabilan tersebut diakibatkan adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin, seperti terdapat karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, karyawan yang terlambat hadir, menggunakan waktu kerja untuk kepentingannya sendiri, serta terdapat karyawan yang melakukan aktivitas di luar kantor saat waktu senggang pada jam kerja.

Berdasarkan hasil pra-survey PT. *Nale System Integrator* belum melakukan sosialisasi mengenai sistem kerja kepada karyawan sehingga karyawan tidak sepenuhnya memahami peran dan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat menyebabkan tumpang tindih atau kesenjangan dalam melakukan tugas yang berakibatkan kurang optimalnya proses kerja. Hasil penurunan kinerja karyawan

diperkuat dengan hasil pra-survey yang dilakukan pada 45 karyawan PT. *Nale System Integrator* sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Nale System Integrator Tahun 2024

Variabel	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kinerja Karyawan	1. Karyawan selalu berada di kantor pada saat jam kerja	5	12	8	13	7
	2. Karyawan selalu menaati jam masuk kerja setiap hari dengan tepat waktu.	6	13	12	8	6
	3. Karyawan bekerja dengan memprioritaskan tujuan organisasi atau perusahaan	4	13	11	9	8
	4. Karyawan memanfaatkan waktu senggang untuk mengerjakan pekerjaan yang lain	5	12	12	8	8
	Jumlah		17	50	43	36

Sumber : PT. *Nale System Integrator*

Hasil pra-survey pada 45 karyawan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. *Nale System Integrator* mengalami penurunan dengan jumlah jawaban terbanyak yaitu tidak setuju sebanyak 47 . Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosanti dan Marlius, 2023) menyatakan bahwa sistem kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh (Yuniori *et al.*, 2021) menyatakan bahwa sistem kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian (Kirana *et al.*, 2022) diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian (Aeni dan Kuswanto, 2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda juga ditunjukkan dari hasil penelitian (Asmalah dan Noviyanti, 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Menurut (Kuriniawan dan Heryanto, 2021) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari *gap research* tersebut peneliti tertarik untuk meneliti tentang variabel sistem kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan, karena belum banyak penelitian yang menggabungkan antara ketiga variabel tersebut dengan variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, dari hal tersebut peneliti ingin melihat apakah variabel sistem kerja, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada PT. *Nale System Integrator*. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Nale System Integrator*.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan, sistem kerja, disiplin kerja dan motivasi pada PT. *Nale System Integrator*?
2. Apakah sistem kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Nale System Integrator*?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. *Nale System Integrator*?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. *Nale System Integrator* ?
5. Apakah sistem kerja, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Nale System Integrator* ?
6. Manakah yang memiliki pengaruh paling dominan dari variabel sistem kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Nale System Integrator*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Mengkaji sistem kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. *Nale System Integrator*.

2. Mengetahui pengaruh sistem kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *Nale System Integrator*.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *Nale System Integrator*.
4. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Nale System Integrator*.
5. Mengetahui pengaruh sistem kerja, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. *Nale System Integrator*.
6. Mengetahui variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan antara sistem kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Nale System Integrator*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaruan penelitian yang terus berkembang serta memberikan sumbangan ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Sebagai pijakan dan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan masukan bagi PT. *Nale System Integrator* terkait sistem kerja, disiplin kerja, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.