

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan selalu dituntut untuk bekerja keras dan wajib untuk berkembang baik setiap tahun atau setiap periodenya, entah dalam hal produksi barang atau jasa entah didalam organisasinya sendiri. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya menuntut mengenai banyak sedikitnya penjualan yang terjual, tetapi juga harus peduli mengenai keadaan karyawannya.

Dalam perusahaan atau organisasi, setiap orang juga pasti dituntut untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal dan semangat dan optimal. Karena motivasi kerja merupakan energy pendorong seorang karyawan dapat bekerja secara maksimal dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Karena motivasi juga termasuk dasar dari semangat kerja karyawan.

Namun memotivasi kerja setiap karyawan tidaklah sama dikarenakan setiap pekerja mempunyai karakter individu yang berbeda beda. Jadi, setiap manajer atau atasan juga harus mampu bisa menggerakkan motivasi kepada setiap karyawannya. Kesulitan lain yang akan dialami oleh suatu perusahaan antara lain adalah kemungkinan turunnya semangat dan kegairahan kerja hal ini dapat disebabkan karena seperti kurangnya mengasah suatu kemampuan atau terdapat hal yang mempengaruhi seorang karyawan tersebut. "Komponen kunci strategi perekrutan kandidat profesional untuk sebuah perusahaan dan retensi yang sukses. Ada beberapa factor yang ditemukan dapat memotivasi para kandidat profesional atau calon karyawan untuk mengambil peluang kerja

diperusahaan asia, seperti gaji dan tunjangan, keyakinan akan potensi pertumbuhan, nama merek/reputasi perusahaan, dan prospek karier. Gaji dan tunjangan (68%) adalah factor utama dari kandidat asia yang memotivasi bergabung dengan perusahaan asia lain halnya bagi talenta diindonesia. Tiga motivasi utama mereka untuk bergabung dengan perusahaan asia adalah kepercayaan pada potensi pertumbuhan perusahaan (48%) hubungan yang lebih dekat dengan CEO dan manajemen/kepemimpinan (42%) dan rasa nasionalisme (36%). Meskipun penting untuk menawarkan gaji yang kompetitif bagi kandidat, perusahaan perlu melihat lebih dari sekedar luar gaji dan memperhatikan fokus yang berbeda dalam hal *retention vs attraction* kandidat. Kandidat internasional mencari rasa memiliki, nilai, dan persamaan budaya ketika bekerja untuk perusahaan lokal yang juga merupakan keunggulan bagi perusahaan lokal. (Ning Rahayu,2019, <https://www.wartaekonomi.co.id/read186502/5-faktor-ini-jadi-motivasi-karyawan-mau-bekerja-di-perusahaan-asia.html/> diakses 28 oktober 2019). motivasi meredup selalu dengan disertai perasaan negative yang timbul dari diri sendiri tetapi motivasi yang bangkit juga berawal dari diri sendiri, Seperti niat awal saat ingin melakukan suatu pekerjaan, memfokuskan pada satu pekerjaan yang harus diselesaikan terdahulu sebelum melanjutkan ke pekerjaan yang lain, melakukan suatu pekerjaan dengan merasa senang tidak terbebani, beristirahat saat merasa lelah, memiliki tujuan & target yang jelas, dan temukan hal hal yang mendukung untuk semangat melakukan suatu pekerjaan.

Tidak hanya mengenai tentang motivasi karyawan, tetapi setiap individu karyawan juga wajib mempunyai rasa kedisiplinan dalam dirinya sendiri. Karena semua hal entah baik atau buruk tidak dimulai dari orang lain tapi juga wajib dimulai dari diri sendiri.

“Pelanggaran jam kerja masih mendominasi kasus-kasus disiplin yang melibatkan para pegawai negeri sipil (PNS). Pelanggaran tidak masuk kerja yang melampaui aturan jam kerja instansi menjadi pembahasan rapat antar Badan Pertimbangan Kepegawaian bersama kesekretariat kabinet, kejaksaan agung, dan kementerian pendayagunaan aparatur dan reformasi birokrasi. Beragam sanksi yang disarankan mulai dari hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Hukuman kedisiplinan ringan biasanya berupa teguran, lisan atau tulisan. Untuk hukuman kedisiplinan sedang bisa dilakukan dengan penurunan pangkat. Sedangkan sanksi kedisiplinan berat berupa pemberhentian”. (Nurmayanti, 2019, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3939872/pelanggaran-jam-kerja-kembali-dominasi-kasus-disiplin-pns/>, diakses 31 oktober 2019).

Selain itu, suatu perusahaan atau organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya karena lingkungan kerja juga sangat berpengaruh pada tingkat kenyamanan setiap karyawan. Kondisi lingkungan kerja akan dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan tugas dan tanggungjawabnya secara aman, nyaman, dan optimal. “Lingkungan yang sehat dikantor sangat ideal bagi karyawan dan juga menandai pertumbuhan perusahaan. Tempat kerja yang bagus dengan fasilitas yang tepat dapat mendorong untuk bekerja dengan penuh niat”. (Yayuk Widiyarti,

2019,<https://gaya.tempo.co/read.1246941/memahami-lingkungan-kerja-yang-ideal-bagikaryawan/full&view=ok/>, diakses pada 28 Oktober 2019)

Tidak hanya mengenai motivasi, Kedisiplinan dan lingkungan kerja di dalam era globalisasi ini setiap perusahaan atau organisasi juga perlu sistem kerja yang matang dan efisien. Karena Sumber Daya Manusia selalu dipandang sebagai aset penting dalam perusahaan. “restoran asal india “zomato” telah memangkas atau pemutusan kerja sebanyak 60 karyawan yang berasal dari divisi layanan pelanggan. Dalam sistem kerja restoran ini saat saat memutuskan pemutusan kerja ia memberikan pesangon sebesar tiga hingga empat bulan gaji bagi karyawan yang terkena phk. Tidak hanya itu perusahaan juga membantu mantan karyawan mendapatkan pekerjaan yang baru dan memberikan asuransi hingga bulan januari 2020”.

(TimCNN,2019,<https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20190917113533-185-431161/automasi-sistem-kerja-zomato-phk-540-karyawan/>, diakses pada 28 oktober 2019). Dapat disimpulkan bahwasannya perusahaan yang baik tidak hanya menerapkan sistem kerja untuk karyawan yang sedang bekerja di perusahaan tetapi sistem kerja juga diterapkan pada karyawan yang dikeluarkan oleh perusahaan sesuai aturan yang berlaku.

Dalam menciptakan sistem kerja juga memerlukan unsur-unsur dan elemen-elemen yang membentuk suatu sistem agar tujuan sebuah organisasi bisa tercapai dengan maksimal. Seorang pemimpin juga harus meminimaisir keluarnya seorang karyawan karena sebetulnya bagi seorang pemimpin yang berpandangan luas kejadian seperti itu sebenarnya cukup merugikan. Tingkat

keluar masuknya tenaga kerja yang tinggi tidak hanya mengganggu jalannya suatu perusahaan yang bersangkutan dan dapat menimbulkan kerugian materi yang tidak kecil. Suatu motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja harus menjadi perhatian utama dan terus ditingkatkan dalam PT. Telkomsel Tbk demi melangsungkan bisnis dan pencapaian target. Dan juga sistem kerja yang digunakan juga sangat perlu agar karyawan merasa nyaman dan betah berada diperusahaan. Dengan demikian, jika hal tersebut dapat diperhatikan dan diterapkan dengan baik pada perusahaan maka karyawan juga pasti akan berusaha membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu peneliti mengambil judul Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Sistem Kerja PT. Telkomsel Tbk TTC (Telkomsel Telecommunication Center) Gayungan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah mempunyai tujuan untuk mempertegas masalah yang ada dan berguna untuk menetapkan kerangka pengajuan hipotesis. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap sistem kerja karyawan PT. Telkomsel Tbk TTC (Telkomsel Telecommunication Center) Gayungan?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap sistem kerja karyawan PT. Telkomsel Tbk TTC (Telkomsel Telecommunication Center) Gayungan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap sistem kerja karyawan PT. Telkomsel Tbk TTC (Telkomsel Telecommunication Center) Gayungan?

4. Apakah Motivasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap sistem kerja karyawan PT. Telkomsel Tbk TTC (Telkomsel Telecommunication Center) Gayungan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi terhadap sistem kerja karyawan PT. Telkomsel Tbk TTC (Telkomsel Telecommunication Center) Gayungan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap sistem kerja karyawan PT. Telkomsel Tbk TTC (Telkomsel Telecommunication Center) Gayungan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap sistem kerja karyawan PT. Telkomsel Tbk TTC (Telkomsel Telecommunication Center) Gayungan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan terhadap sistem kerja karyawan di PT. Telkomsel Tbk TTC (Telkomsel Telecommunication Center) Gayungan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Pengembangan ilmu Manajemen SDM terutama tentang motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan sistem kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- 2.1 Bagi PT. Telkomsel Tbk TTC (Telkomsel Telecommunication Center) Gayungan

Sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan judul.

- 2.2 Bagi Universitas

Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan karya ilmiah yang menambah kepustakaan dan dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa generasi penerus sebagai bahan pembandingan dan referensi penelitian.

- 2.3 Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dialami perusahaan, dan seberapa dalam pengetahuan ekonomi dari hasil penelitian ini, diharapkan ketajaman analisis dan berbagai keterangan yang dapat diberikan pada dunia perusahaan agar mampu bersaing dalam persaingan di era globalisasi.

**HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN**