

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, karena tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap perusahaan.

Kinerja yang dimiliki oleh perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Karyawan akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Untuk menunjang kinerja seorang karyawan diperlukan karyawan yang kompetensi, disiplin dan tanggung jawab dengan kebutuhan yang diperlukan suatu perusahaan. Penempatan karyawan serta harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Salah satu faktor produksi yang mempunyai pengaruh besar adalah sumber daya manusia yang merupakan faktor terpenting penggerak organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor penentu maju dan berkembangnya sebuah organisasi tergantung bagaimana dapat memanfaatkan tenaga kerja dengan semaksimal mungkin. Organisasi mampu menempatkan mereka sesuai dengan keahliannya dengan menghargai bakat dan kemampuan mereka maka perusahaan akan dapat berkembang dengan cepat.

Untuk mengarahkan karyawan sehingga dapat bekerja lebih efisien dan efektif maka sumber daya manusia tersebut perlu mendapat perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dari pengelola organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan karyawannya, di samping kemampuan menggerakkan dan mengarahkan bawahan atau karyawan dari pimpinan organisasi itu sendiri.

Dalam rangka mewujudkan sistem perusahaan yang bersih dan berwibawa serta mewujudkan pelayanan yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya karyawan yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain karyawan dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Saat ini banyak perusahaan yang saling berkompetisi untuk dapat bertahan dari ketatnya persaingan. Perusahaan harus mampu bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan adalah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi perusahaan. Perusahaan harus mampu meningkatkan segala kinerjanya untuk menguasai pangsa pasar, mempertahankan usaha, dan mencapai tujuan yang direncanakan.

Kota Bandung mempunyai persaingan yang ketat mengenai perusahaan teknologi informasi. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi di kota Bandung, dari beberapa perusahaan di kota Bandung salah satunya adalah PT Neuronworks Indonesia. PT Neuronworks Indonesia terletak di jalan buah batu regency kecamatan Bandung kidul.

PT Neuronworks Indonesia didirikan pada tanggal 1 April 2003 di Kota Bandung. Perkembangan PT Neuronworks Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Pada tahun 2005, tahun ini sekelompok orang yang awalnya merupakan

kelompok tugas (*study group*), membentuk sebuah CV. CV ini awalnya hanya memberikan pelatihan di bidang untuk orang – orang di sekitar kawasan STT Telkom (sekarang IT Telkom). Pada tahun 2006 barulah mulai mengembangkan bisnis dalam membuat produk. Merupakan proyek pertama dari perusahaan untuk *software development*. Diantaranya proyek dari PT. Artha Telokomondo, Gelatik, dsb. Pada tahun 2007 beberapa pendiri memilih usaha sendiri atau bekerja di Jakarta. Pendiri yang masih bertahan mengadakan penjjajakan merger dengan CV lain. Diantaranya merger dengan CV Media Informasi Nusantara. CV ini sama-sama berawak dari suatu kelompok belajar. Pada tahun 2008 barulah CV Neuronworks Indonesia mendirikan perusahaan konsultan IT profesional. Dengan komite menyediakan IT solusi yang andal bagi Indonesia dan mengharumkan bangsa Indonesia di Industri IT. Dan pada tahun ini juga, CV Neuronworks berubah menjadi sebuah Perseroan Terbatas (PT).

PT Neuronworks Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi. Produk yang dihasilkan yaitu seperti *mobile application*, *integration system*, *crm application*, *work management system*, dan lain-lain. Saat ini lebih dari 100 proyek IT skala nasional maupun regional yang telah menjadi klien seperti halnya *application mobile* Telkom Indie home. Perusahaan ini dituntut untuk dapat menciptakan produk-produk yang dinamis agar mendapatkan kepuasan dari konsumennya / client, akan tetapi pada nyatanya bahwa perusahaan masih mengalami kinerja yang kurang baik sehingga terdapatnya ketidakpuasan terhadap konsumen/client mengenai hasil kerja dari karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD (*Human Resource Development*) PT Neuronworks Indonesia kinerja

karyawan mengalami penurunan yang terdapat dilihat dari jumlah laporan tugas yang tidak terselesaikan pada bulan januari – juni tahun 2020. Berikut adalah data laporan tugas yang tidak terselesaikan:

Tabel 1.1

Laporan Jumlah Tugas Yang Tidak Terselesaikan Oleh Karyawan pada PT Neuronworks Indonesia

Bulan	Tugas Tidak Terselesaikan	
	Jumlah	Persentase
Januari	155	
Februari	143	7,74%
Maret	130	10,48%
April	145	11,53%
Mei	227	56,55%
Juni	212	6,60%

Sumber: PT Neuronworks Indonesia, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan di PT Neuronworks Indonesia belum optimal. Hal ini dilihat dari data laporan per enam bulan yang diberikan oleh HRD (*Human Resource Development*) PT Neuronworks Indonesia jumlah tugas/pekerjaan yang tidak terselesaikan oleh karyawan. Pada bulan Februari, tugas yang tidak terselesaikan oleh karyawan mengalami penurunan sebesar 7.74% dari bulan sebelumnya. Pada bulan Maret mengalami penurunan 10.48% dari bulan sebelumnya. Berikutnya pada bulan April, mengalami kenaikan sebesar 11.53% dari bulan sebelumnya. Kemudian pada bulan Mei, tugas yang tidak terselesaikan mengalami kenaikan secara signifikan sebesar 56.55% dari bulan sebelumnya. Pada bulan berikutnya bulan juni terjadinya penurunan sebesar 6.60% dari bulan sebelumnya dan relatif tidak signifikan. Dilihat dari data diatas, bahwa terjadinya kenaikan yang

signifikan dari bulan April ke Mei dan terjadinya penurunan dari bulan sebelumnya ke bulan juni yang relatif kecil. Maka dapat diartikan kinerja karyawan pada PT Neuronworks Indonesia dapat dikatakan menurun pada bulan Mei yang relatif besar. Berdasarkan wawancara dari HRD (*Human Resource Development*) PT Neuronworks Indonesia bahwa masih banyaknya karyawan yang seringkali menunda-nunda pekerjaan/tugas yang diberikan oleh atasan, sehingga pekerjaan yang belum maksimal dan harus diperbaiki seringkali tidak terselesaikan secara optimal. Dengan tidak maksimalnya hasil pekerjaan dari karyawan menjadi masalah terhadap kepuasan dan kepercayaan terhadap *client* yang akan berdampak pada kualitas dari perusahaan. Hal ini juga disebabkan banyaknya jumlah ketidakhadiran karyawan pada PT Neuronworks Indonesia. Dibawah ini peneliti menyajikan data kehadiran karyawan PT Neuronworks Indonesia:

Tabel 1.2

Data Karyawan dan Jumlah Kehadiran Karyawan PT Neuronworks Indonesia

Bulan	keterangan				
	Jumlah karyawan	Kehadiran	Tidak hadir tanpa alasan	Tidak hadir dengan alasan	Jumlah Ketidakhadiran
Januari	80	97,50%	0%	2,50%	2,50%
Februari	80	98,75%	0%	1,25%	1,25%
Maret	80	95%	1,25%	3,75%	5%
April	80	92,50%	2,50%	5%	7,5%
Mei	80	86,25%	5%	8,75%	13,75%
Juni	80	87,50%	3,75%	8,75%	10%

Sumber: PT Neuronworks Indonesia, 2020.

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa adanya fluktuasi ketidakhadiran karyawan PT Neuronworks Indonesia. Pada bulan Januari ketidakhadiran karyawan PT Neuronworks Indonesia dengan jumlah 2,50%, kemudian pada bulan Februari terjadi penurunan ketidakhadiran dengan jumlah 1,25%, kemudian pada bulan Maret terjadi kenaikan ketidakhadiran dengan jumlah 5%, kemudian pada bulan April terjadi kenaikan ketidakhadiran dengan jumlah 7,5%, kemudian pada bulan Mei terjadi kenaikan ketidakhadiran yang cukup besar dengan jumlah 13,75%. Kemudian pada bulan Juni terjadi sedikit penurunan ketidakhadiran dengan jumlah 10%. . Dapat terlihat jelas bahwa PT Neuronworks Indonesia mengalami jumlah ketidakhadiran karyawan yang cukup signifikan pada bulan Mei hingga Juni. Hal tersebut menjadi permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Neuronworks Indonesia, berikut ini standar penilaian kinerja yang terdapat pada PT Neuronworks Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1.3

Standar Nilai Kinerja Karyawan PT Neuronworks Indonesia

No	Kategori	Nilai	Keterangan
1	A	91 - 100	Sangat Baik
2	B	76 - 90	Baik
3	C	61 - 75	Cukup
4	D	51 - 60	Kurang
5	E	< 50	Buruk

Sumber: PT Neuronworks Indonesia

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan sistem penilaian kinerja karyawan pada PT Neuronworks Indonesia. Kinerja karyawan yang mendapatkan nilai 91 – 100 merupakan standar nilai sangat baik, kinerja karyawan yang mendapatkan nilai 76 – 90 merupakan standar nilai baik, kinerja karyawan yang mendapatkan nilai 61 – 75 merupakan standar nilai cukup, kinerja karyawan yang mendapatkan nilai 51 - 60 merupakan standar nilai kurang, sedangkan kinerja karyawan yang mendapatkan nilai < 50 merupakan standar nilai buruk. Hal ini menentukan bahwa standar nilai akhirnya dapat menentukan nilai kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan PT Neuronworks Indonesia. Berikut hasil evaluasi kinerja karyawan PT Neuronworks Indonesia pada tahun 2018-2020:

Tabel 1.4
Evaluasi Hasil Kinerja Karyawan PT Neuronworks Indonesia pada Tahun 2018-2020

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2018	80,26	B	Baik
2	2019	82,64	B	Baik
3	2020	73,42	C	Cukup

Sumber: PT Neuronworks Indonesia

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan hasil evaluasi kinerja karyawan pada PT Neuronworks Indonesia. Pada tahun 2018-2020 mengalami fluktuasi. Kinerja karyawan pada tahun 2018 mendapat pencapaian yang baik pada angka 80,26, pada

tahun 2019 terjadi kenaikan menjadi angka 82,64, lalu pada tahun 2020 mengalami penurunan pada angka 73,42. Dalam hal ini dapat disimpulkan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT Neuronwork Indonesia yang pada tahun 2020 hanya dapat mendapatkan predikat C (cukup), sedangkan perusahaan mengharapkan kestabilan kinerja karyawan dengan predikat A (sangat baik) atau B (baik) dari tahun ke tahun.

Untuk melihat kondisi awal kinerja karyawan di PT Neuronworks Indonesia, maka peneliti melakukan pra survei terhadap 15 orang karyawan dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.5

Hasil Kuesioner pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan di PT Neuronworks Indonesia

No	Dimensi	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Mean	Jumlah skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Kualitas Kerja	2	10	10	40	3	9	0	0	0	0	3,9	59	75
2	Kuantitas Kerja	0	0	5	20	5	15	4	12	1	1	3,2	48	75
3	Tanggung Jawab	1	5	6	24	5	15	3	6	0	0	3,3	50	75
4	Kerja Sama	2	10	10	40	3	9	0	0	0	0	3,9	59	75
5	Inisiatif	2	10	9	36	4	12	0	0	0	0	3,9	58	75
Jumlah Rata-rata												3,6	274	
													54,8	
<p align="center">F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15 Jumlah Pernyataan = 5 Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi</p>														

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner pra survei, 2021.

Berdasarkan tabel 1.5 memperlihatkan bahwa secara rata-rata proses kinerja karyawan yaitu 3,6, dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan di PT Neuronworks Indonesia secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang

diharapkan. Bahkan salah satu dimensi kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja hanya memiliki nilai rata-rata 3,2 dan menjadi yang terkecil diantara dimensi lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa dimensi kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja masih cenderung rendah. Kinerja karyawan di PT Neuronworks Indonesia masih belum optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah proses pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karyawan dilakukan agar kinerja karyawan dapat sejalan dengan tujuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah tabel hasil pra survey tentang variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan:

Tabel 1.6
Variabel yang diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan PT
Neuronworks Indonesia

No	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean	Nilai	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Jenjang Karier	4	20	4	16	2	6	0	0	0	0	4,2	42	50
2	Pengalaman Kerja	6	30	2	8	2	6	0	0	0	0	4,4	44	50
3	Motivasi	4	20	2	8	4	12	0	0	0	0	4	40	50
4	Lingkungan Kerja	3	15	3	12	2	6	2	4	0	0	3,7	37	50
5	Mutasi Kerja	1	5	3	12	4	12	2	4	0	0	3,3	33	50
6	Insentif	4	20	2	8	2	6	2	4	0	0	3,8	38	50
7	Kepuasan Kerja	4	20	3	12	3	9	0	0	0	0	4,1	41	50
8	Disiplin Kerja	2	10	2	8	4	12	2	4	0	0	3,4	34	50
9	Budaya Organisasi	3	15	12	12	3	9	0	0	0	0	3,6	36	50
10	Status Karyawan	4	20	2	8	4	12	0	0	0	0	4,4	44	50
F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 10 Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi														

Sumber: Hasil Pra survey PT. Neuronworks Indonesia, 2021.

Berdasarkan tabel 1.6 dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai beberapa variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Neuronworks Indonesia yang mendapatkan nilai rata – rata terendah yaitu variabel mutasi 3,3 dan disiplin kerja 3,4. Hasil kuesioner pendahuluan dapat dilihat dari variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Neuronworks Indonesia yang dimana skor idealnya 50 diperoleh hasil jumlah skor Jenjang karier 42, Pengalaman kerja 44, Motivasi 40, Lingkungan kerja 37, Mutasi kerja 33, Insentif 38, Kepuasan kerja 34, Disiplin kerja 34, Budaya organisasi 36, status karyawan 44, yang berarti masih jauh dari skor ideal

yaitu 50, maka dengan demikian variabel yang diduga mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah mutasi dan disiplin Kerja.

Dengan begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan harus meningkat kinerja karyawannya. Berbagai cara yang mampu meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pelatihan, pendidikan, pemberian pujian, motivasi dan mutasi. Hampir semua bidang pekerjaan akan berhubungan dengan pengolahan sistem mutasi karyawan. Mulai dari organisasi yang bertujuan mencari keuntungan ataupun organisasi sosial, ada pula organisasi formal atau non formal, dan masih banyak jenis-jenis organisasi yang lain.

Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan karyawan kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, selain itu untuk memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalahtafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Suatu proses mutasi haruslah terstruktur, tidak hanya dilakukan dengan begitu saja terlebih hal tersebut dilakukan oleh divisi HRD (*human resource development*) yang ada pada organisasi. Dapat diartikan dengan jelas bahwa divisi HRD (*Human*

Resource Development) ini sangatlah penting untuk semua kegiatan yang berhubungan dengan manusia.

Untuk mengetahui permasalahan mutasi yang terdapat di PT Neuronworks Indonesia, peneliti melakukan pembagian kuesioner kepada 15 karyawan secara acak. Di bawah ini peneliti menyajikan hasil penelitian pendahuluan pada tabel 1.7 mengenai variabel mutasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.7

Hasil Kuesioner pra Survei Mengenai Mutasi di PT Neuronworks Indonesia

No	Dimensi	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Mean	Jumlah skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Frekuensi mutasi	0	0	14	56	0	0	0	0	1	1	3,8	57	75
2	Alasan mutasi	3	15	10	40	2	6	0	0	0	0	4,1	61	75
3	Ketepatan pelaksanaan mutasi	0	0	4	16	6	18	3	6	2	2	2,8	42	75
4	Pembebasan tugas	1	5	11	44	2	6	1	2	0	0	3,8	57	75
5	Pemindahan Karyawan (<i>Personal transfer</i>)	0	0	6	24	7	21	1	2	1	1	3,2	48	75
Jumlah Rata-rata												3,5	265	
													53	
<p>F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15 Jumlah Pernyataan = 5 Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi</p>														

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner pra survei, 2021.

Berdasarkan tabel 1.7 mengenai mutasi dapat dilihat dari hasil keseluruhan rata-rata yaitu 3,5 dapat dilihat bahwa kondisi mutasi di PT Neuronworks Indonesia secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Bahkan salah satu dimensi mutasi yaitu ketepatan pelaksanaan mutasi hanya memiliki nilai rata-rata 2,8 dan menjadi yang terkecil diantara dimensi lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf karyawan PT Neuronworks Indonesia, ada beberapa karyawan yang kurang setuju apabila mendapatkan pelaksanaan mutasi dikarenakan belum memahami pekerjaan yang baru dan pastinya perlu beberapa waktu untuk beradaptasi di lingkungan tempat kerja yang baru. Sedangkan ada beberapa juga karyawan yang tidak ingin mengajukan mutasi dengan kehendak sendiri, ini bisa mengakibatkan karyawan akan mengalami kejenuhan atau kebosanan pada pekerjaan yang dilakukan saat ini. Kurangnya keinginan karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan di dalam perusahaan yang sama.

Permasalahan ini bisa mempengaruhi kinerja karyawan di kantor PT Neuronworks Indonesia, akan menurunkan gairah nya untuk bekerja semaksimal mungkin dikarenakan ada kejenuhan atau kebosanan dalam bekerja. Berikut proses pemutasian karyawan yang diselenggarakan oleh PT Neuronworks Indonesia. Proses pemutasian karyawan adalah pelaksanaan kegiatan yang diselenggarakan oleh PT Neuronworks Indonesia yang meliputi proses penyebaran informasi mengenai akan dilaksanakannya Pemutasian Karyawan:

1. Nama calon karyawan yang akan dimutasikan.
2. Tempat baru yang akan di tempati karyawan selanjutnya.
3. Waktu pelaksanaan pemutasian.
4. Tempat pelaksanaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bukan hanya mutasi, faktor disiplin kerja juga diduga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja di sini adalah mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai. Disiplin lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Sebuah proses yang mendorong karyawan untuk mengawasi perilaku mereka sendiri dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.

Untuk bisa mengetahui permasalahan disiplin kerja yang terdapat di PT Neuronworks Indonesia, peneliti melakukan pembagian kuesioner kepada 15 karyawan secara acak. Dibawah ini dapat dilihat pada tabel 1.8 peneliti menyajikan hasil pra survei yang telah ditanggapi oleh responden.

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner pra Survei Mengenai Disiplin Kerja di PT Neuronworks
Indonesia

No	Dimensi	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Mean	Jumlah skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Frekuensi kehadiran	2	10	10	40	3	9	0	0	0	0	3,9	59	75
2	Tingkat kewaspadaan karyawan	3	15	7	28	5	15	0	0	0	0	3,9	58	75
3	Ketaatan pada standar kerja	3	15	9	36	0	0	0	0	0	0	4	60	75
4	Ketaatan pada peraturan kerja	4	20	10	40	1	3	0	0	0	0	4,1	61	75
5	Etika kerja	2	10	11	44	2	6	0	0	0	0	4	60	75
Jumlah Rata-rata												4	298	
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15													60	
Jumlah Pernyataan = 5														
Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi														

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner pra survei, 2021

Berdasarkan tabel 1.8 mengenai disiplin kerja dapat dilihat dari hasil keseluruhan rata-rata yaitu 4 bahwa kondisi disiplin kerja di PT Neuronworks Indonesia secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Bahkan dimensi disiplin kerja yaitu frekuensi kehadiran dan tingkat

kewaspadaan karyawan memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu 3,9 dan menjadi yang terkecil diantara dimensi lainnya.

Adanya masalah disiplin kerja karyawan diperkuat dengan hasil wawancara bahwa masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja sehingga mengurangi kinerja karyawan tersebut dan ada pula karyawan yang pulang lebih cepat dari yang seharusnya. Berdasarkan hasil wawancara keterlambatan karyawan saat masuk kerja itu disebabkan oleh beberapa alasan yaitu macet dan rumah jauh dari lokasi tempat bekerja. Sedangkan alasan karyawan yang pulang lebih cepat dikarenakan oleh adanya keperluan pribadi. Dan ada beberapa karyawan yang pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya yang cenderung lambat tidak cepat dari semestinya.

Tingkat keterlambatan karyawan saat masuk kerja, pulang lebih awal dari yang seharusnya dan pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya yang cenderung lambat hal ini mengakibatkan kurangnya kinerja karyawan untuk bekerja secara maksimal. Kurangnya keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan. Hal ini menjadi indikasi masalah yang disebabkan kinerja karyawan yang rendah serta didukung dengan disiplin kerja karyawan yang kurang, sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan direncanakan. Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Kendala yang dihadapi oleh seorang karyawan dalam peningkatan disiplin adalah kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pimpinan yang berwenang serta lunturnya kedisiplinan karyawan. Berdasarkan uraian masalah diatas, diduga rendahnya kinerja karyawan terlihat dari hasil kuesioner pra survei yang dipengaruhi oleh mutasi dan

disiplin kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH MUTASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NEURONWORKS INDONESIA"**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang terdapat dalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Neuronworks Indonesia.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Kinerja Karyawan

- a. Kinerja belum mencapai standar yang diharapkan.
- b. Tingkat kesadaran karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan masih belum optimal.
- c. Hasil penilaian kinerja pada tahun 2020 menjadi yang terendah diantara tahun sebelumnya.

2. Mutasi Karyawan

- a. Beberapa karyawan kurang menyetujui apabila mendapatkan pelaksanaan mutasi.
- b. Karyawan bisa mengalami kejenuhan atau kebosanan pada pekerjaan.

- c. Kurangnya keinginan karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan di dalam perusahaan yang sama

3. Disiplin Kerja

- a. Karyawan tidak selalu datang tepat waktu ke kantor.
- b. Kurangnya keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan.
- c. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pimpinan yang berwenang serta lunturnya kedisiplinan karyawan.

1.2.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mutasi karyawan di PT Neuronworks Indonesia.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT Neuronworks Indonesia.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Neuronworks Indonesia
4. Seberapa besar pengaruh mutasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Neuronworks Indonesia baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan penelitian

Adapun maksud tujuan dari penelitian yang dilakukan di PT Neuronworks Indonesia, sesuai dengan rumusan masalah ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Mutasi karyawan di PT Neuronworks Indonesia.
2. Disiplin kerja di PT Neuronworks Indonesia.

3. Kinerja karyawan di PT Neuronworks Indonesia.
4. Besarnya pengaruh Mutasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Neuronworks Indonesia baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari peneliti baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Peneliti Melalui penelitian ini peneliti berusaha untuk memperoleh informasi tentang mutasi, disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Neuronworks Indonesia.
2. Bagi Instansi dan pengembangan umum lainnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan mengenai pengetahuan secara umum mengenai mutasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara baik dan benar.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh mutasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

2. Bagi kantor (PT Neuronworks Indonesia)

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk menambah bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.