

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era digital yang semakin maju, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi elemen kunci dalam operasional perusahaan. Sistem digital mencakup berbagai aspek, mulai dari perangkat lunak manajemen bisnis, sistem keuangan, hingga alat komunikasi internal. Penerapan sistem digital memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan pengambilan keputusan melalui data yang lebih akurat, dan memperkuat daya saing di pasar. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan teknologi digital ke dalam proses bisnis mereka dapat meraih berbagai manfaat, seperti pengurangan biaya operasional, peningkatan produktivitas, dan kemampuan untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada konsumen. Namun, implementasi sistem digital juga menghadirkan tantangan, seperti kebutuhan untuk pelatihan karyawan, perubahan dalam struktur organisasi, dan potensi risiko keamanan siber. (Reni, 2023).

Sistem digital adalah sebuah sistem yang digunakan untuk menyimpan, memproses dan mengelola informasi dalam konteks bisnis agar mempermudah karyawan dalam meningkatkan hasil kinerjanya. Penerapan sistem digital dapat membawa berbagai manfaat, termasuk percepatan proses bisnis, peningkatan efisiensi operasional dan peningkatan pengalaman pegawai. Dengan adanya sistem digital dapat menciptakan budaya organisasi yang kolaboratif dan fleksibel. Sistem digital dapat membentuk dan mengubah budaya organisasi dengan cara meningkatkan pemberdayaan, inovasi, dan keseimbangan kerja. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan teknologi digital dengan budaya organisasi yang mendukung akan lebih siap untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital.

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, tradisi dan perilaku yang mendefinisikan identitas dan karakteristik unik dari sebuah organisasi. Ini mencakup cara orang-orang di dalam organisasi berinteraksi, bekerja sama, dan membuat keputusan. Budaya organisasi memberikan kerangka kerja untuk bagaimana hal-hal dilakukan di dalam organisasi dan dapat mempengaruhi semua aspek kehidupan organisasi.(Azzizah et al, 2023). Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk tingkat motivasi karyawan. Budaya yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membangun dan memelihara budaya organisasi yang sehat dan kondusif, yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka.(Indira, 2022).

Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi perusahaan terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan, motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif, dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat dari pengaruh kinerja karyawan. Karyawan akan bertindak sesuai dengan dasar keinginan mereka untuk berprestasi dan meningkatkan posisi mereka di perusahaan. Sedangkan motivasi adalah suatu dorongan agar seseorang dapat bertindak atau mencapai tujuan tertentu. Ini adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu, baik pencapaian tujuan atau perubahan perilaku. Motivasi kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih baik, menunjukkan kreativitas, dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan.(Meinitasari, 2023).

Sistem digital, budaya organisasi, dan motivasi karyawan adalah tiga elemen kunci yang saling terkait dan mempengaruhi kinerja perusahaan. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan teknologi digital dengan budaya organisasi yang positif dan strategi motivasi yang efektif akan

lebih siap untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan, kinerja, dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Kinerja sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Nurfitriani (2022:2), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika dan moral.

PT. Royal Inti Derraya yang biasa disebut PT. RID merupakan sebuah perusahaan *garment* yang bergerak melayani kebutuhan konsumen dalam bidang produksi. Menurut hasil wawancara penulis dengan pihak perusahaan yaitu *marketing officer*, terdapat permasalahan pada perusahaan yaitu belum menerapkan penggunaan teknologi atau digitalisasi pada perusahaan. Hal itu mengakibatkan budaya organisasi menjadi kurang baik dan membuat karyawan kehilangan semangat dalam bekerja, karena karyawan disana rata-rata generasi-zyang pada dasarnya mereka tidak lepas dari teknologi, sedangkan pada perusahaan ini masih belum menerapkan teknologi, lebih tepatnya sistem digitalnya yang masih manual, sehingga sering menyebabkan salah komunikasi. Terkait dengan motivasi kerja, selama mengamati disana masih banyak karyawan yang bekerja dengan seenaknya, seolah-olah mereka tidak memiliki motivasi. Selain itu, perusahaan jarang memberikan ucapan terimakasih kepada karyawan. Hal itu mungkin bisa berdampak pada kinerja karyawan, menjadikan kualitas hasil kerjanya menurun dan menjadikan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Research gap adalah celah atau kekurangan dalam literatur ilmiah yang belum terjawab atau diteliti secara memadai. Dalam penelitian, menemukan dan mengidentifikasi *research gap* sangat penting karena membantu peneliti menentukan topik yang relevan untuk dipelajari.

Berdasarkan dari *research gap* dengan empat variabel yaitu Sistem Digital, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, ada beberapa perbedaan hasil yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Research Gap

Research Gap	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan dari hasil peneliti pengaruh sistem digitalisasi terhadap kinerja karyawan	Tidak berpengaruh	(Mochammad et al, 2023)
	Berpengaruh positif	(Suswardji et al, 2020)
Terdapat perbedaan dari hasil peneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Tidak berpengaruh	(Aulia, 2020)
	Berpengaruh positif	(Septiana, 2023)
Terdapat perbedaan dari hasil peneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Tidak berpengaruh	(Dwi Yoga et al, 2019)
	Berpengaruh positif	(Adeina et al, 2023)

Dari tabel *research gap* diatas ternyata ketiga variabel tersebut hasilnya berbeda-beda, yang dimana terdapat penelitian yang mengatakan bahwa variabel sistem digital, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan peneliti yang lain mengatakan bahwa variabel sistem digital, budaya organisasi dan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“PENGARUH SISTEM DIGITAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RID DI KABUPATEN SEMARANG”**

1.2 Identifikasi, Perumusan, dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem digital pada perusahaan masih belum diterapkan.
2. Budaya organisasi yang kurang baik dan menjadikan karyawan kehilangan semangat dalam bekerja.
3. Motivasi kerja yang kurang baik.
4. Kinerja karyawan yang kurang menjadikan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah sistem digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah sistem digital, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.2.3 Batasan Masalah

Lingkup pembahasan ini hanya untuk seluruh karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap yang hanya ada di lingkup PT. Royal Inti Derraya di Kabupaten Semarang.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mencari tau apakah ketiga variabel tersebut ada dampak terhadap kinerja atau tidak.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem digital terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Derraya.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Derraya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Derraya.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem digital, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Derraya.

1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Penelitian

Memberikan kontribusi dari hasil penelitian yang akan diteliti yaitu pengaruh sistem digital, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian mempunyai kegunaan yang diharapkan oleh penulis, baik secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Memberikan hasil berdasarkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan terkait mata kuliah perilaku organisasi, perencanaan dan pengembangan bisnis, manajemen sumber daya manusia, dan metodologi penelitian bisnis.

b. Secara Praktis

1. Bagi Penulis

Dapat menambah informasi penulis mengenai hasil penelitian yang telah dikerjakan dan terkait praktik terhadap objek yang diteliti.

2. Bagi Universitas

Dapat dijadikan referensi atau acuan untuk penelitian selanjutnya terkait sistem digital, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di tempat lain.

3. Bagi Masyarakat Luas

Dapat dijadikan sebagai tambahan sumber informasi kepada pihak yang membaca bahwa sistem digital, budaya organisasi dan motivasi pada dasarnya penting dalam suatu pekerjaan untuk menerapkan kinerja yang baik.

4. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi dan masukan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan terkait sistem digital, budaya organisasi dan motivasi yang dapat diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan ke arah globalisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat agar isi dari penelitian ini mudah untuk dibaca dan dipahami. Sistematika penulisan pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan landasan teori tentang sistem digital, budaya organisasi, motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Derrayya, dan penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan teknisk analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Berisi tentang sejarah perusahaan, lokasi perusahaan, tugas dan fungsi perusahaan, serta visi dan misi perusahaan.

BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berisi pembahasan dan analisis data yang akan dibahas oleh penulis.

BAB VI PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

- Azzizah, Septiana Nur, and Yupiter Gulo. "Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, vol. 3, no. 2, 2023, pp. 139–48, <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v3i2.1944>.
- Baharrudin, Sofwan, et al. "Pengaruh Kompetensi Digital Dan Keterikatan SDM Terhadap Kinerja DISPERMADES Provinsi Jawa Tengah." *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 2021, pp. 1–9, <http://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/12/12>.
- Budaya, Pengaruh, et al. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Pt. Indimatam Lines Di Makassar*. 2022.
- Chassanah, Uswatun, and Universitas Pamulang. *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP*. no. 1, 2023.
- Dwi, Andik, and Veronika Nugraheni. "Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Pendidikan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Iconmall Gresik Jawa Timur." *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo*, vol. 25, no. 1, 2020, pp. 314–35.
- Ekuitas, Syariah, et al. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia)*. no. 3, 2022, pp. 350–61, <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1190>.
- Erwin, Erwin, et al. *Transformasi Digital*. no. June, 2023.
- Farrel Shidqi, Mochammad, et al. "Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang)." *Diponegoro Journal OF Management*, vol. 12, no. 1, 2023, pp. 1–8.
- Herlambang, Repandi, et al. "Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang)." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari*, vol. 2024, no. 3, 2024, pp. 729–41, <https://doi.org/10.5281/zenodo.10645885>.
- Istiqomah, Anis, and Nataliana Bebasari. "Jurnal Pelita Manajemen." *Jurnal Pelita Manajemen*, vol. 01, no. 01, 2022, pp. 1–9, <https://ojk.go.id>.
- Meinitasari, Nurtika. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika)." *Manajemen Dewantara*, vol. 7, no. 1, 2023, pp. 15–31.

- Nasir, et, Al. No
主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 2023, pp. 356–63.
- Nur Azizah. “Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung.” *Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia*, 2019, pp. 30–32.
- Oktober, No. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima Adeina Sri Nining*. no. 4, 2023.
- Pratama, Siswa. “Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.” *Jurnal Manajemen Tools*, vol. 11, no. 1, 2019, pp. 235–49, <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/516>.
- Salah, Memenuhi, et al. *Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Dan Keamanan Data Institut Agama Islam Negeri Palopo*. 2023.
- Suswardji, E., et al. “Jurnal Ekonomi Dan Bisnis , Vol . 7 No . 2 September 2020 E - ISSN.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 7, no. 2, 2020, pp. 33–40.
- Utami, Anisah Mukti, and Bambang Mursito. *Volume 14 Issue 3 (2022) Pages 632-638 JURNAL MANAJEMEN ISSN: 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online) Motivasi , Komitmen Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Motivation , Work Commitment and Appreciation of Employee Performance*. no. 3, 2022, pp. 632–38.
- Wahyudi, Angga, et al. “Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, vol. 1, no. 4, 2023, pp. 99–111, <https://doi.org/>.
- Wijoyo, Agung, et al. “Peran Sistem Informasi Manajemen Dalam Transformasi Digital Perusahaan.” *TEKNOBIS: Jurnal Teknologi, Bisnis Dan Pendidikan*, vol. 1, no. 2, 2023, pp. 1–7, <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/5305>.