BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman yang seperti sekarang ini, perkembangan dunia industri di dalam bidang efisiensi dan konvensi energi di era globalisasi terus meningkat. Hal tersebut menyebabkan terjadinya persaingan yang semakin ketat, sehingga menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada di perusahaannya.

Dalam lingkungan global yang dinamis saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan teknologi. Hal tersebut sangat dibutuhkan bagi perusahaan dalam peningkatan nilai perusahaan. Dari perkembangan teknologi ada beberapa hal yang dibutuhkan oleh perusahaan, salah satunya adalah sistem informasi yang dimana dapat menghubungkan banyak individu (Sidh, 2013). Dari sistem informasi yang berkembang saat ini, banyak perusahaan menggunakan untuk berbagai bidang salah satunya sumber daya Manusia.

Menurut Suwendra (2016) sumber daya manusia yang berkualitas didalam perusahaan merupakan salah satu aspek penting yang mendorong perusahaan untuk maju dan terus berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat. Sedangkan menurut Wiratmaja (2016) sumber daya manusia mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu berkerja untuk

memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dari penjelasan Wiratmaja dapat disimpulkan sumber daya manusia merupakan aset potensial yang dimiliki perusahaan dan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia diibaratkan sebagai motor penggerak sebuah perusahaan, sebagus apapun tujuan, visi, misi, dan strategi organisasi perusahaan tidak akan berguna apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang Optima Sidoarjol untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari pernyataan diatas, menurut Moeheriono (2012) keberhasilan suatu perusahaan dengan berbagai ragam kinerja tergantung kepada kinerja seluruh karyawan perusahaan itu sendiri. Unsur individu manusialah yang memegang peranan penting dan sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran dan kinerja para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Oleh sebab itu para karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan

tanggung jawab, loyalitas serta kedisiplinan. Rivai (2011) menyatakan penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dengan kata lain penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana hasil dari pencapaian kinerja perusahaan. Disetiap perusahaan biasanya memiliki suatu divisi atau bidang yang menangani banyak hal yang berkaitan dengan personil perusahaan atau sumber daya manusia, maka setiap perusahaan negara khususnya Indonesia istilah sistem informasi sumber daya manusia dikenal dengan sebutan Sistem Kepegawaian (SIMPEG). Di dunia perusahaan, pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia (human resource information system) mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat, tepat, dan ketersediaan data untuk proses pengambilan keputusan dibutuhkan. Hal ini dikatakan oleh Ismayanti (2010), bahwa sitem informasi bagi perusahaan mampu memberikan kontribusi yang sangat besar untuk mendapatkan informasi.

Dalam suatu perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai macam masalah yang ada dalam organisasi, dan di dalam suatu perusahaan perubahan sering kali timbul, sehingga perubahan ini sering kali menjadi hambatan bagi manajer, maka akhibatnya dari perubahan ini menimbulkan masalah. Oleh karena itu diperlukan suatu sistem informasi manajemen untuk mendukung manajer dalam mengatasi masalah-masalah tersebut. Sistem informasi tidak hanya memproses data menjadi informasi tetapi juga menyalurkan informasi untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

Faktor lain yang menjadi tolak ukur dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan yaitu tingkat disiplin kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Setiap

perusahaan selalu berusaha agar karyawannya mempunyai disiplin yang tinggi. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang tinggi adalah dengan menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang mengikat, memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan, menentukan garis wewenang dan tanggung jawab yang tegas dan jelas. Menurut Nuchan (2013) seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut. Sistem disiplin dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku terhadap karyawan yang bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin diri merupakan disiplin kerja yang terbaik, melalui disiplin diri yang tinggi maka semua tugas dan kewajiban kerja karyawan dapat dilaksanakan secara maksimal sehingga terciptanya kinerja yang Optima. Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar

karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur. Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin, semua pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan. Bagi seorang karyawan disiplin merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki untuk menunjuang kemampuan dan ketrampilan, sehingga menjadi sumber daya yang handal untuk membawa kemajuan bagi perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini medorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya organisasi. Kedispilnan karyawan pada PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo perlu diperhatikan karena kedisiplinan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang berarti merugikan organisasi. Selain itu, karyawan ataupun yang sudah bekerja lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat mengakibatkan perubahan lingkungan dan lain sebagainya. Dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka

kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut. Pegawai juga sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja.

Perusahaan telah banyak berupaya membangun model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi utama yang dibutuhkan organisasi agar lebih kompetitif dan sukses di masa yang akan datang. Organisasi mendapatkan manfaat dari penggunaan kompetensi karena memberi karyawan cara yang lebih baik dan canggih untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kualitas karyawan. Organisasi menggunakan kompetensi yang telah karyawan identifikasi untuk membantu menyaring dan wawancara kandidat terbaik, mengevaluasi karyawan, menentukan kompensasi dan membantu membuat keputusan yang lebih baik. Dengan kompetensi karyawan yang tinggi maka suatu perusahaan akan lebih sukses dam mewujudkan visi , misi dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahan tersebut

Bagi perusahaan, memilih dan memiliki tenaga keja yang berkualitas dan mempunyai kompetensi bukanlah merupakan pekerjan yang mudah, meskipun tenaga kerja yang ada di masyasrakat melebihi dari yang di perlukan perusahaan. Hal ini dikarenakan masing-masing orang yang mempunyai 3 pengetahuan, keterampilan, watak (sifat) dan kepribadian masing-masing. Oleh karena itu PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo perlu diadakan pemerataan dalam hal kompetensi.

PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang efisiensi dan konvensi energi, yang mencakup efisiensi energi seperti HVAC

(*Heating, Ventilating, and Air Conditioning*), mechanical dan electrical engineering, WTP/STP, hydrant, plumbing, dan water solution.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konversi energi, PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo, tentunya juga memiliki sistem informasi SDM dan disiplin kerja yang dijadikan pedoman oleh para karyawan-karyawannya. Para karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo harus mempunyai disiplin kerja dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pem Permasalahan mengenai kedisiplinan karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo sebagian besar karyawan disiplin, tetapi ada juga pegawai yang tidak disiplin seperti ketepatan waktu masuk kerja atau tidak tepat waktu dan itupun disebabkan oleh faktor (kelalaian dari diri sendiri, adanya urusan keluarga seperti mengurus anak terlebih dahulu, terjadiya musibah secara tiba-tiba dirumah maupun dalam perjalanan). Kurangnya disiplin secara tidak sengaja dapat dimaklumi oleh pimpinan, tapi setiap karyawan dapat memiliki kesadaran masing-masing dalam melaksanakan tugas, hal ini dapat mengakhibatkan rendahnya kinerja jika disiplin kerja karyawan tidak semangat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sebaliknya. bentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan perusahaan demi tercipta suasana tertib dan teratur dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin kerja yang baik dapat diwujudkan apabila perusahaan PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo mampu memenuhi apa yang diinginkan karyawannya agar bisa menunjang kinerja karyawan dalam perusahaan

Berdasarkan hasil survei awal dengan karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo dapat diuraikan bahwa

permasalahan yang terjadi diantaranya lambannya Informasi yang diberikan petugas kepada PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo membuat karyawan kurang semangat dalam menyelesaikan tugas karena informasi yang disampaikan kurang jelas dan sering terlambat sehingga karyawan terburu-buru dalam menyelesaikan tugasnya.

Kemudian dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan masih kurang efektif, misalnya tugas yang diberikan atasan harus siap/selesai dalam jangka satu minggu atau melewati jangka waktu yang telah ditentukan oleh atasan. berdasarkan survey awal bahwa masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan perkerjaan dengan baik, sehingga pekerjaan yang telah diterapkan sesuai target yang telah ditentukan oleh pimpinan belum dapat diselesaikan degan baik, kurangnya kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas, maka hal ini akan berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo. Setiap karyawan harus memiliki kompetensi atau kemampuan kerja yang sesuai dengan pendidikan masing-masing karyawan dan juga harus sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga mereka terasa lebih mudah dalam menyelesaikan tugas dan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.NUSAKA MITRAJAYA OPTIMA SIDOARJO".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Sistem Informasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo ?
4. Apakah Sistem Informasi sumber daya manusia , Disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi sumber daya manusia, Disiplin kerja, dan kompetensi

terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademik
   Sebagai bahan tambahan studi kepustakaan mengenai sistem informasi sumber daya manusia, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
   Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan untuk lebih memahami sistem informasi sumber daya manusia, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan wawasan yang lebih luas lagi bagi penulis, sehingga teori-teori yang pernah di peroleh saat perkuliahan agar bermanfaat dan berguna bagi penulis dan orang lain