

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan diperlukan faktor-faktor yang harus dimiliki yaitu berupa SDM, materiil, dan alat penunjang kegiatan. Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia menjadi pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus dibandingkan yang lainnya.

Penting untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, dan selalu memperbarui kebijakan dan peraturan Sumber Daya Manusia sehingga manajer dan tenaga kerja tahu apa yang diharapkan dari mereka. Sebagai faktor yang paling penting manusia dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi demi mencapai tujuannya. Agar organisasi dapat berkembang dan mengalami kemajuan maka diperlukan seorang atasan yang dapat menyatukan faktor manusia dengan faktor lain yang ada di dalam organisasi.

PT. Perindustrian dan Perdagangan Batang Hari Barisan adalah perusahaan yang secara khusus bergerak di bidang perindustrian dan perdagangan karet, yang berada di daerah di Sumatera Barat. PT. Perindustrian dan Perdagangan Batang Hari Barisan Padang selaku perusahaan bergerak di bidang perindustrian yang tentunya memiliki banyak karyawan yang tersebar di beberapa bagian atau departemen. PT. Batang hari Barisan merupakan perusahaan *crumb*

rubber yang menghasilkan karet sebagai bahan baku untuk pabrik ban. Perusahaan ini didirikan sesuai dengan akte notaris no. 2 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dalam surat keputusan No. 02-471-HT-01-01 pada tanggal 29 Januari 1985.

Perkembangan di dalam dunia bisnis pada saat ini mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Dampaknya adalah permasalahan di dalam manajemen perusahaan semakin kompleks. Situasi yang demikian menuntut perusahaan untuk mampu mengelola perusahaan dengan baik agar mampu bertahan serta bersaing dalam pasar. Perusahaan perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga keberlangsungan kegiatan operasionalnya. Operasional perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan, peningkatan kinerja membawa dampak terhadap produktivitas perusahaan, ketika kinerja karyawan tinggi maka perusahaan dapat bersaing.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu sistem informasi SDM. Dimana menurut (**Erpurini 2019**) sistem informasi SDM, prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM.

Selain Sistem informasi SDM, pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana menurut (**Bili et al., 2018**) Pengalaman Kerja, tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah penempatan kerja. Dimana menurut **(Laima et al. 2019)** Penempatan (*Placement*), suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. Bagi pegawai baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja. Demosi, promosi dan transfer adalah suatu konsep *placement* bagi pegawai yang lama. Tidak berbeda dengan pegawai baru, pegawai yang lamapun harus direkrut, diseleksi, dan diberi orientasi sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang berbeda.

Kondisi kerja karyawan di perusahaan masih kurangnya disiplin kerja karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini akan dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun dan tidak tercapai target. Walaupun program pemberdayaan dan budaya organisasi telah dilakukan, namun permasalahan terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi di perusahaan ini.

Berikut ini analisis data kinerja karyawan pada PT. Batang hari Barisan 2020-2022 :

Tabel 1.1
Analisis Data Kinerja Karyawan PT. Batang hari Barisan 2020-2022

No	Bagian	RATA-RATA		
		2020	2021	2022
1	Keuangan/Kantor	83,61	83,39	83,52
2	Kepala Bagian	84,55	84,56	85,07
3	ADM. Personalia	84,03	83,78	83,75
4	ADM. Ekspor	84,47	84,17	83,90
5	ASS.KA. Produksi	84,58	84,74	84,65
6	Laboratorium	83,53	83,56	84,65
7	Pengawas/Mandor	83,99	84,24	83,39
8	Wakil Manajemen	84,39	83,89	83,32
9	G. Bahan Penolong	83,28	84,06	83,81
10	Satpam	82,92	83,36	82,75
11	Pembelian	83,03	83,40	83,50
12	HU. Kontaminasi B. Baku	81,88	82,73	83,64
13	ASS/ADM Pembelian	83,22	83,86	83,52
14	Teknik/Bengkel	82,22	82,77	83,00
15	Gudang Packing	83,06	83,48	83,32
16	Sopir	83,97	83,64	83,64
17	S. Forklift	82,64	83,31	83,22
18	Press. A	82,46	83,37	83,43
19	Press. B	82,44	83,21	-
20	Cutter. A	83,34	83,61	83,74
21	Cutter. B	83,32	83,69	-
22	Gilingan	82,76	83,25	83,26
23	HU. Gilingan	82,57	83,34	83,09
24	HU. Press. A& B	83,08	83,24	83,23
25	HU. Lapangan	83,71	83,62	83,65
26	HU. Lory	83,07	83,67	83,86
27	HU. K. Gantungan/Apaian	82,90	83,58	83,75
28	HU. Limbah	83,42	84,08	83,94
29	Lingkungan Hidup	82,67	83,40	83,74
RATA-RATA		83,28	83,62	83,68

Sumber: PT. Batang hari Barisan

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa analisis data kinerja karyawan pada PT. Batang hari Barisan tahun 2020-2022 rata-rata selalu meningkat tiap tahunnya. Namun masih belum tercapai hingga 100%. Hal ini terindikasi karena masih rendahnya pemahaman mengenai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja yang belum cukup, Penempatan Kerja yang belum optimal.

Ditambah lagi disiplin kerja masih belum maksimal pada karyawan, dan tingkat kesadaran diri pada karyawan yang masih rendah, kemudian masih belum maksimalnya komunikasi antar karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh **(Siti Fitria Fahmila 2018)** Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta. Kemudian dalam penelitian **(Lailah and Soehari 2020)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian **(Budiman 2018)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian **(Setiyono, 2022)** Hasil penelitian menunjukkan terdapat Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian **(Yanti, Afriani, and Febriani 2019)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado.

Dalam penelitian **(Wijayanto & Suhendar, 2018)** hasil penelitian menunjukkan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian **(Ardianto, 2020)** hasil penelitian

menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Batang hari Barisan dengan memberi judul: **“Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang hari Barisan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, permasalahan yang berhasil diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Pemahaman Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang dimiliki karyawan masih belum maksimal.
2. Pengalaman Kerja karyawan yang dinilai masih minim.
3. Penempatan Kerja yang dirasa masih kurang tepat.
4. Disiplin kerja yang dinilai masih belum sesuai harapan.
5. Masih adanya masalah pada kesadaran diri karyawan dalam bekerja.
6. Komunikasi antar karyawan yang masih belum maksimal
7. Masih belum maksimalnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan.
8. Motivasi yang diberikan dinilai masih minim
9. Dan pemberian *reward* yang masih jarang dilakukan
10. Semangat kerja yang dinilai masih belum sesuai harapan

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal ini hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kinerja Karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak

keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja dan sebagai variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Batang hari Barisan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka beberapak masalah pokok yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang hari Barisan?
2. Bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang hari Barisan?
3. Bagaimana Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang hari Barisan?
4. Bagaimana Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang hari Barisan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris dari :

1. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang hari Barisan.
2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang hari Barisan.

3. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang hari Barisan.
4. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang hari Barisan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan PT. Batang hari Barisan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Batang hari Barisan yang berkaitan dengan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan Kinerja Karyawannya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

2. Bagi Akademik

Manfaat akademik dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi pembaca yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang hari Barisan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini yaitu dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa

lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.