

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut (Siregar, 2019) Sumber Daya Manusia merupakan tulang punggung organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh pada kinerja dan kemajuan organisasi. Hal ini merupakan pemahaman yang umum bagi hampir setiap organisasi di dunia. Kemajuan organisasi sangat terikat dengan kinerja semua karyawan yang bekerja untuk organisasi tersebut. Akan tetapi, konteks karyawan dalam perspektif perusahaan sering menganggap bahwa karyawan hanya sebatas kumpulan orang yang bekerja untuk perusahaan dan dituntut untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Susan, 2019) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor

yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut **(Fauzi & NA, 2020)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan serta legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut **(Agustin, 2021)** Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi. setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan dengan kinerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut **(Fahruni, 2019)** Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Suntoro, Kinerja adalah

hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak dapat terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan dan dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Target Crop 2017-2021

NO	Tahun	Target Pencapaian	Realisasi	%
1	2017	162.000,00 ton	167.787,51	103,57%
2	2018	165.000,00 ton	162.667,03	98,59%
3	2019	165.000,00 ton	158.371,03	95,98%
4	2020	157.000,00 ton	131.605,72	83,83%
5	2021	132.900,00 ton	115.840,69	87,16%

Sumber : PT. Andalas Wahana Berjaya (AWB)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target dari 5 tahun terakhir kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2017 pencapaian target yang telah direalisasi sebesar 167.787,51 dengan persentase 103,57% dan mengalami penurunan pada tahun 2018 sebesar 162.667,03 dengan persentase 98,59% lalu pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 158.371,03 dengan persentase 95,98% dan pada tahun 2020 mengalami penurunan yaitu sebesar 131.605,72 dengan persentase 83,83% dan pada tahun 2021 mengalami penurunan lagi pada

realisasinya yaitu sebesar 115.840,69 tetapi persentasenya mengalami kenaikan 87,16%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah pada PT.Andalas Wahana Berjaya (AWB)

Sistem informasi dapat didefinisikan sebagai suatu system didalam suatu organisasi yang merupakan kombinasi dari orang-orang, fasilitas, teknologi, media, prosedur-prosedur dan pengendalian yang ditunjukkan untuk mendapatkan jalur komunikasi yang penting, memproses tipe rutin tertentu, memberi sinyal kepada manajemen dan yang lainnya terhadap kejadian-kejadian internal dan eksternal yang penting dan menyediakan suatu dasar informasi untuk pengambilan keputusan yang cerdas.

Menurut **(Fahrni, 2019)** Sistem Informasi sumber daya manusia (SISDM) atau human *resource information system* (HRIS) merupakan sistem informasi untuk mendukung kegiatan-kegiatan di fungsi sumber daya manusia. Sistem Informasi Sumber daya manusia juga dikatakan sebagai prosedur sistematis untuk pengumpulan menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan Sumber daya manusia. Sistem informasi sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja ketika kebutuhan akan informasi yang cepat, tepat, dan ketersediaan data untuk proses pengambilan keputusan tersebut dibutuhkan.

Menurut **(Dwianto et al., 2019)** Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja

tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut **(Priestnall et al., 2020)** Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi, yaitu : Pendidikan, pengalaman, beban kerja dan tanggung jawab, Jabatan Kenaikan karena jabatan mampu meningkatkan kompensasi seorang pegawai, jenjang kepangkatan atau golongan, dan prestasi kerja kinerja.

Menurut **(Rasyid & Tanjung, 2020)** Kompensasi juga merupakan faktor peningkatan kinerja Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian .Oleh karena itu perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Kompensasi langsung biasanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan Kesehatan.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan (**Tamali & Munasip, 2019**) yang menyatakan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan (**Fahrni, 2019**) yang menyatakan bahwa sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Serta penelitian yang dilakukan (**Putri & Prasetio, 2020**) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan. Kemudian hasil penelitian yang (**Hidayati Habibatul, 2022**) dilakukan menyatakan bahwa sistem informasi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antar Sistem Informasi SDM dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Andalas Wahana Berjaya merujuk pada definisi, fenomena maupun penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini berfokus mengenai Sisten Infornasi SDM, kompensasi dan kinerja karyawan yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Sistem Informasi SDM Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Andalas Wahana Berjaya (AWB) Dharmasraya.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya cara menerapkan Sistem Informasi SDM yang maksimal pada PT.Andalas Wahana Berjaya
2. Tidak semua karyawan PT.Andalas Wahana Berjaya berpendidikan tinggi
3. Kurangnya kompensasi yang dimiliki oleh PT.Andalas Wahana Berjaya.
4. Kurangnya motivasi diberikan pada karyawan PT Andalas Wahana Berjaya.
5. Kurangnya kepatuhan terhadap peraturan pada PT Andalas Wahana Berjaya.
6. Banyaknya karyawan yang terlambat pada PT Andalas Wahana Berjaya.
7. Kurangnya Disiplin karyawan pada PT Andalas Wahana Berjaya.
8. Kurangnya Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas lain pada PT Andalas Wahana Berjaya.
9. Tidak semua karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan baik di PT Andalas Wahana Berjaya
10. Kurangnya komunikasi sesama karyawan maupun kepada atasan

1.3. Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi masalah dengan Sistem Informasi SDM (X1) Kompensasi (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan Komitmen kerja (Z) sebagai variabel intervening PT.Andalas Wahana Berjaya Dharmasraya.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap komitmen kerja karyawan pada PT.Andalas Wahana Berjaya ?
2. Apakah pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja pada PT.Andalas Wahana Berjaya ?
3. Apakah pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja karyawan PT.Andalas Wahana Berjaya ?
4. Apakah pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Andalas Wahana Berjaya?
5. Apakah pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andalas Wahana Berjaya?
6. Apakah pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja pada PT Andalas Wahana Berjaya?
7. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja pada PT Andalas Wahana Berjaya?

1.5. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap komitmen kerja pada PT.Andalas Wahana Berjaya
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap komitmen kerja pada PT.Andalas Wahana Berjaya
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Wahana Berjaya
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Wahana Berjaya
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andalas Wahana Berjaya
6. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja pada PT Andalas Wahana Berjaya
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja pada PT Andalas Wahana Berjaya

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, Khususnya Sistem Informasi SDM, Kompensasi dan Komiten Kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya didalam instansi pemerintahan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan perkuliahan berikutnya.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Sistem Informasi SDM terhadap kinerja karyawan dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.