

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu instansi, karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Sumber Daya Manusia paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan akan mampu menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas organisasi tersebut. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu organisasi untuk mengukur kinerja pegawai.

Menurut **(Kristanti, 2019:35)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai karyawannya. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan. Karyawan harus mampu memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan dari organisasi. Pada dasarnya dampak kinerja bagi organisasi yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan karyawannya.

Hal yang di penting dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan Waktu tingkat aktivitas di selesaikan padaawal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang karyawan yang nantinya

akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan. Menurut **(Suryani, 2020:87)** faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah konflik, stres, komunikasi, motivasi, *training*, kompetensi, disiplin, kepemimpinan (*servant leadership*), kepuasan kerja, karakteristik individu dan sistem informasi SDM.

Sistem informasi SDM merupakan sebuah bentuk interseksi/pertemuan antara bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan teknologi informasi. sistem ini menggabungkan MSDM sebagai suatu disiplin yang utamanya mengaplikasikan bidang teknologi informasi ke dalam aktivitas-aktivitas MSDM seperti dalam hal perencanaan, dan menyusun sistem pemrosesan data dalam serangkaian langkah-langkah yang terstandarisasi dan terangkum dalam aplikasi perencanaan sumber daya perusahaan. Secara keseluruhan sistem bertujuan mengintegrasikan informasi yang diperoleh dari aplikasi-aplikasi yang berbeda ke dalam satu sistem basisdata yang bersifat universal. Keterkaitan dari modul kalkulasi finansial dan modul MSDM melalui satu basisdata yang sama merupakan hal yang sangat penting yang membedakannya dengan bentuk aplikasi lain yang pernah dibuat sebelumnya, menjadikan aplikasi ini lebih fleksibel namun juga lebih kaku dengan aturan-aturannya.

Setiap organisasi memerlukan data yang bersifat riil dari setiap tingkatan manajemennya. Data tersebut disusun dan dikelola dalam sebuah sistem informasi. Salah satu sistem informasi terpenting pada perusahaan adalah mengenai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. Dalam kegiatannya, mengelola dan menjalankan sistem administrasi SDM mulai dari perekrutan dan penerimaan, pendidikan dan pelatihan, manajemen data sampai dengan pemberhentian dan administrasi tunjangan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Pada dunia kerja, kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi seseorang. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui training atau pelatihan tertentu. Selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk organisasi.

Tidak hanya itu, melalui kompetensi yang kita miliki perusahaan lebih mengetahui posisi apa yang cocok dan tepat untuk kita. Bukan menjadi acuan baku bahwa kompetensi menjadi suatu hal paling penting untuk dimiliki seorang karyawan, tetapi sebagai calon karyawan kita perlu tahu kira-kira kompetensi seperti apa yang umumnya diinginkan perusahaan. Dalam hal ini, kita diharapkan kompeten dalam melakukan pekerjaan di dunia kerja. Kompeten diartikan

kemampuan dan kewenangan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Menurut **(Rivai, 2017)** disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut **(Sutrisno, 2016)** mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan ataupun budaya organisasi yang mendukung tegaknya disiplin, diciptakan komitmen organisasi yang mendukung tegaknya disiplin.

Ibukota Kabupaten Tanah Datar berada di Batusangkar, uniknya Kota Batusangkar ini berada pada tiga wilayah kecamatan, yaitu Kecamatan Lima Kaum, Kecamatan Tanjung Emas, dan Kecamatan Sungai Tarab. Sedangkan pusat pemerintahan berada di Kecamatan Tanjung Emas atau tepatnya di Nagari Pagaruyung. Kota Batusangkar ini lebih dikenal sebagai Kota Budaya, karena di Kabupaten Tanah Datar terdapat banyak peninggalan dan prasasti terutama peninggalan Istana Basa Pagaruyung yang merupakan pusat Kerajaan Minangkabau. Secara geografis wilayah Kabupaten Tanah Datar berada di sekitar kaki gunung Merapi, gunung Singgalang, dan gunung Sago, dan diperkaya pula

dengan 25 sungai. Danau Singkarak yang cukup luas sebagian diantaranya merupakan wilayah Kabupaten Tanah Datar yakni terletak di Kecamatan Batipuh Selatan dan Rambatan.

Dinas Koperindag merupakan dinas dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan koperasi dan usaha kecil dan menengah. Pemberdayaan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dan koperasi merupakan langkah yang strategis dalam meningkatkan dan memperkuat dasar kehidupan perekonomian dari sebagian terbesar rakyat Indonesia, khususnya melalui penyediaan lapangan kerja dan mengurangi kesenjangan dan tingkat kemiskinan. Dengan demikian upaya untuk memberdayakan UMKM harus terencana, sistematis dan menyeluruh baik pada tataran makro, meso dan mikro yang meliputi penciptaan iklim usaha dalam rangka membuka kesempatan berusaha seluas-luasnya, serta menjamin kepastian usaha disertai adanya efisiensi ekonomi, pengembangan sistem pendukung usaha bagi UMKM untuk meningkatkan akses kepada sumber daya produktif sehingga dapat memanfaatkan kesempatan yang terbuka dan potensi sumber daya, terutama sumber daya lokal yang tersedia, pengembangan kewirausahaan dan keunggulan kompetitif usaha kecil dan menengah (UKM) dan pemberdayaan usaha skala mikro untuk meningkatkan pendapatan masyarakat yang bergerak dalam kegiatan usaha ekonomi di sektor informal yang berskala usaha mikro, terutama yang masih berstatus keluarga miskin. Selain itu, peningkatan kualitas koperasi untuk berkembang secara sehat sesuai dengan jati dirinya dan membangun efisiensi kolektif terutama bagi pengusaha mikro dan kecil. Perkembangan peran UMKM yang besar

ditunjukkan oleh jumlah unit usaha dan pengusaha, serta kontribusinya terhadap pendapatan nasional dan penyediaan lapangan kerja. Untuk melihat ukuran kinerja pada Koperindag Kabupaten Tanah Datar dinilai dari data capaian indikator kerja program dan kegiatan.

**Table 1.1 Data Capaian Indikator Kerja Program dan Kegiatan
Diskoperindag Kabupaten Tanah Datar**

Data Capaian Indikator Kerja Program dan Kegiatan 2021			
Nama Bidang	Program	Target	Realisasi
Bidang Koperasi	1. Koordinasi pelaksanaan kebijakan program pembangunan yang berupa kegiatan hibah kepada kelompok di tingkat RW kelompok hanya ter-realisasi.	237 kelompok	216kelom Pok
Bidang UKM	1. Perencanaan koordinasi dan pengembangan ukm 2. Fasilitasi pengembangan usaha kecil menengah 3. Penyelenggaraan pelatihan kewirausahaan	1 paket 150 orang 200 orang	0 paket 0 orang 150 orang
Bidang Perdagangan	1. Pengembangan pasar dan distribusi barang/produk 2. Pengembangan pasar lelang daerah 3. Peningkatan system dan jaringan informasi perdagangan 4. Penyuluhan peningkatan disiplin pedagang kaki lima dan asongan	5525 paket 18 orang 144 kali 2 paket 12 kali	4000 paket 12 orang 112 kali 1 paket 5 kali

(Sumber : Koperindag Kabupaten Tanah Datar)

Berdasarkan table 1.1 diatas pada tahun 2021, Satuan kelompok di atas diartikan sebagai jumlah kelompok yang ditargetkan untuk menjadi sasaran program, untuk satuan paket di atas merupakan jumlah paket peralatan yang di

berikan sebagai bantuan, untuk satuan kali diartikan sebagai target pelaksanaan. erindag sudah menunjukkan peningkatan kinerjanya meskipun belum maksimal. Kegagalan-kegagalan kinerja tersebut termasuk dikarenakan faktor terkait dimensi struktur organisasi di Diskoperindag. Berkaitan dengan dimensi struktur kompleksitas pada Diskoperindag dalam pengelompokan bidang kerja yang memiliki banyak sub unit dalam setiap bidangnya sehingga setiap unit sulit dalam mengkomunikasikan dan mengkoordinasi pekerjaan-pekerjaan mereka yang mengakibatkan pekerjaan selesai tidak tepat pada waktunya. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja belum optimal, disinyalir disebabkan oleh sistem informasi SDM dan kompetensi melalui disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Lidin, 2019)** yang menyatakan bahwa Sistem Informasi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Dinda, 2019)** yang menyatakan bahwa Sistem Informasi SDM memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh **(Astriani, 2019)** yang menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Dian, 2019)** yang menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Serta penelitian yang dilakukan oleh **(Haryono, 2016)** yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Dio, 2016) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti kembali penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Sistem informasi SDM yang belum di perbarui seiring berkembangnya teknologi membuat kinerja karyawan tidak maksimal.
2. Kompetensi yang kurang terlatih membuat hasil kerja tidak optimal.
3. Disiplin kerja yang kurang membuat hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan.
4. Kompensasi yang di dapatkan oleh pegawai Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar kurang mampu memenuhi kepuasan pegawai.
5. Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar kurang kondusif yang dekat dari jalan raya.
6. Motivasi pegawai Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar tergolong rendah sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
7. Kemampuan pegawai yang belum mampu meningkatkan produksi Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar.

8. Keterampilan pegawai Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar yang belum memadai sehingga hasil kerja tidak maksimal.
9. Kompetensi pegawai Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar tergolong rendah sehingga hasil kerja tidak tercapai.
10. Kepemimpinan yang tegas membuat karyawan kaku dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang di harapkan maka penulis membatasi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y), variabel indenpenden yaitu Sistem Informasi SDM (X_1) dan Kompetensi (X_2) serta variabel intervening Disiplin Kerja (Z) kemudian dengan objek penelitian pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar ?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar ?
3. Bagaimana pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar ?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar ?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar ?

6. Bagaimana pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar melalui Disiplin Kerja ?
7. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar melalui Disiplin Kerja ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan Sistem Informasi SDM terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar.
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar.
6. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar melalui Disiplin Kerja.
7. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar melalui Disiplin Kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan yang di inginkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.