

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan harus mempunyai suatu sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data menjadi informasi dan menyampaikan informasi tersebut kepada pemakai. Manajemen sistem informasi berarti suatu sistem informasi yang bersifat integratif. Sistem informasi yang integratif adalah suatu sistem dimana semua unit organisasi memiliki suatu kerangka informasi tunggal untuk pengumpulan dan penggunaan informasi yang diperlukan

Aktivitas organisasi memerlukan berbagai sumber daya, salah satu diantaranya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peran penting sekaligus pemegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang direncanakan, sehingga maju mundurnya suatu organisasi akan sangat tergantung sampai seberapa jauh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Perusahaan memiliki peran penting terhadap perkembangan tenaga kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan setiap Sumber Daya Manusia yang diolah untuk melakukan tanggung jawabnya atau proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem informasi sumber daya manusia (SISDM), merupakan salah satu

faktor yang memengaruhi peranan penting untuk sumber daya manusia yang berkualitas (Erpurini, 2019).

PT Semen Padang merupakan pabrik semen pertama di Asia Tenggara yang terletak di Provinsi Sumatra Barat, berjarak 15 km dari pusat Kota Padang arah timur raya Padang – Solok, PT Semen Padang berdiri pada tanggal 18 Maret 1910 dengan nama *NV Nederlandsch Indische Portland Cement Maatschaappij (NV NIPCM)*, kemudian perusahaan dinasionalisasi oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tanggal 5 Juli 1958 pada periode tersebut perusahaan mengalami peningkatan melalui pengembangan pabrik Indarung I menjadi 330.000 ton tahun. Selain ini juga dilakukan pengembangan kapasitas pabrik dari teknologi proses basah menjadi proses kering pada Indarung II, III, dan IV.

Unit Of Sp Prucurement merupakan unit yang melakukan segala kegiatan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atas barang dan jasa berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Sasarannya adalah mendukung kebutuhan operasi produksi atau untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memenuhi kebutuhan barang dan jasa secara tepat guna dan tepat waktu melalui optimalisasi pengadaan. Keuntungan perusahaan dapat meningkat ketika pengelolaan pengadaan dilakukan secara profesional, efektif dan efisien. Aktivitas di bagian *Unit of SP Procurement* PT. Semen Padang terbagi menjadi dua bagian, yaitu bagian pengadaan barang dan pengadaan jasa yang masing – masingnya dibawah koordinasi Kepala Biro dan dibawah Departemen Pengadaan.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
1.	Produktivitas Karyawan	3.549	4.581	4.654	5.427	4.681
2.	<i>Personal Mastery</i>	552	1.753	2.994	3.864	8
3.	<i>Leadership Mastery</i>	4.174	2.232	9.088	4.748	0
4.	Penempatan Karyawan	1.719	1.625	1.550	1.198	1.156
5.	Target Pencapaian	5.749.318	6.021.477	6.327.197	6.148.449	6.034.232

Sumber: PT.Semen Padang

Berdasarkan tabel 1.1 hasil data pencapaian kinerja pada Kantor PT. Semen Padang terdapat hasil yang kurang maksimum. Pada tingkat produktivitas karyawan Perseroan sebesar 4.681 karyawan turun dibandingkan tahun 2019 sebesar 5.427 karyawan, sedangkan untuk pelatihan karyawan seperti *personal mastery* pada tahun 2020 hanya terlaksana 8 kali dibandingkan tahun 2019 terlaksana 3.864 kali. Pada tahun 2020 banyak mengalami penurunan pada tingkat *Leadership mastery* pada tahun 2020 tidak sama sekali menjalankan aktivitasnya dibandingkan dengan tahun 2019 terlaksana 4.748 kali. Dan pada penempatan kerja karyawan tahun 2020 telah meningkat sebanyak 1.156 dibandingkan dengan tahun 2019 sebanyak 1.198 bearti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan

tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja perusahaan. Dari data target kerja pada kantor PT.Semen Padang terdapat hasil yang kurang maksimum Pada tahun 2020 target hanya tercapai 6.034.232 mengalami penurunan dibandingkan tahun 2019.

Penilaian kinerja yang dilakukan pada karyawan kantor PT Semen Padang dilakukan secara berkala dalam jangka waktu satu kali setiap bulan. Dalam melakukan penilaian kinerja pada kantor PT Semen Padang memanfaatkan teknologi berupa penggunaan sistem *Human Resource Information System (HRIS)*. Penilaian kinerja yang dilakukan sistem ini berdasarkan *Key Performance Index (KPI)* yang telah dibuat untuk mengukur sejauh mana kinerja yang dihasilkan berdasarkan komponen-komponen dalam penilaian.

Pengalaman kerja pada departemen pengadaan tepatnya unit *of sp procurement* ini semakin lama karyawan ditempatkan pada suatu pekerjaan yang sama maka akan semakin menguasainya pekerjaan yang dijalankan. Bisa dilihat dari hasil pengalaman kerja karyawan yang sudah lama bekerja diposisinya sehingga dapat dipercayai dan ditanggung jawabkan dengan posisinya saat ini. Namun hal ini tergantung dari bagaimana karyawan tersebut memahami dengan benar apa yang menjadi tugasnya. Meskipun karyawan bekerja lama di tempatnya namun tidak memahami apa yang menjadi tugasnya akan menjadi sia sia. Penguasaan terhadap pekerjaan dapat dilihat dari penguasaan karyawan terhadap seluruh aspek pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, apapun pekerjaan yang dihadapinya dapat

kompetensi yang dimilikinya, dan hal ini akan mengantarkan pegawai tersebut dalam menghasilkan kinerja yang maksimal yang diharapkan oleh organisasi atau instansi tempat ia bekerja. Penempatan kerja adalah hal yang sangat berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya, akan sangat menunjang kinerja pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan merasa lebih percaya diri dengan apa yang telah dilakukannya dengan tanggung jawab dan sportif dalam bekerja.

Dengan adanya penerapan sistem informasi sdm dalam organisasi bertujuan untuk menunjukkan pengendalian diri karyawan yang baik sehingga dapat menimbulkan prestasi kerja yang baik dalam sebuah organisasi tersebut .

Pernyataan tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Doni Dirgantara Asikin, 2021)** meneliti fokus pada pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT.Securindo Packatama Indonesia cabang Bandung. Mereka meneliti pada 35 sampel PT.Securindo Packatama Indonesia cabang Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian saat ini juga meneliti tentang sistem informasi sdm, memiliki perbedaan yaitu disiplin kerja

(Ma'arif dan Kartika Dalam Sedarmayati, 2021) melakukan penelitian dengan judul pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan. Sistem informasi sumber daya manusia yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan. Penelitian saat ini juga meneliti tentang sistem informasi sdm, memiliki perbedaan yaitu pelatihan dan disiplin kerja.

(Pitriyani & Halim, 2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pengadaian persero cabang rantau praparat. Hasil ini menyatakan bahwa pengujian secara simultan pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. pegadaian persero cabang rantau prapat. Penelitian saat ini juga meneliti tentang pengalaman kerja dan memiliki perbedaan yaitu latar belakang pendidikan dan kompensasi.

(Serang, 2018) melakukan penelitian dengan judul pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menyatakan bahwa secara serempak yang menunjukkan pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian saat ini juga meneliti pengalaman kerja, memiliki perbedaan yaitu pengetahuan dan sikap kerja.

(Azhari et al., 2021) melakukan penelitian dengan judul pengaruh fasilitas, penempatan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai dinas pangan dan pertanian kota tanjung balai. Hasil menyatakan bahwa Variabel fasilitas, penempatan

kerja dan komitmen secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian saat ini juga meneliti penempatan kerja, memiliki perbedaan yaitu fasilitas dan komitmen.

(Ngoh et al., 2018) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan lembaga penyiaran publik tvri stasiun suawesi utara. Hasil menyatakan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. TVRI Stasiun Sulut sebaiknya memperhatikan kompetensi dan penempatan karyawan agar kinerja karyawan TVRI Stasiun Sulut terus meningkat tiap tahunnya. Penelitian saat ini juga meneliti penempatan kerja, memiliki perbedaan yaitu kompetensi.

(Hanafi & Yohana, 2017) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT.BNI *lifeinsurance*. Hasil yang menyatakan variabel kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Penelitian saat ini juga meneliti kinerja karyawan, memiliki perbedaan yaitu motivasi, lingkungan kerja dan juga memiliki perbedaan memakai variabel mediasi sedangkan di judul saya menggunakan variabel intervening.

(Lestari & Suryani, 2018) melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil yang menyatakan variabel

kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka secara simultan semakin tinggi pula kinerjanya. Penelitian saat ini juga meneliti kinerja karyawan, memiliki perbedaan yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

(Lantara, 2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Indonesia *Tuorism Development Corparation* (ITDC). Hasil ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian saat ini juga meneliti kepuasan kerja, memiliki perbedaan yaitu motivasi.

(Pratama & Wardani, 2018) Melakukan penelitian dengan judul pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (studi kasus bank syariah mandiri kantor cabang kendal). Hal ini menyatakan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Penelitian saat ini juga meneliti kepuasan kerja, memiliki perbedaan yaitu kemampuan kerja dan semangat kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Semen Padang Pada Unit *Of Sp Procurement***”.

1.2 Indetifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah didirikan diatas maka di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tidak semua pegawai PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement* berpendidikan tinggi.
2. Masih rendahnya kompetensi atau kemampuan kerja pegawai PT.Semen Padang pad Unit *Of Sp Procurement*.
3. Masih rendahnya pelatihan dan pengembangan kerja pegawai PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*.
4. Kualiatas sumber daya manusia yang masih rendah PT.Semen Padang pada *Unit Of Sp Procurement*.
5. Pegawai belum merasa puas dalam bekerja PT. Semen Padang pada *Unit Of Sp Procurement*.
6. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap penempatan kerja yang dimiliki PT. Semen Padang pada *Unit Of Sp Procurement*.
7. Masih rendahnya Prestasi yang di butuhkan di luar akademik sangat minim.
8. Tidak semua karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan baik di PT. Semen Padang pada *Unit Of Sp Procurement*.
9. Kurangnya kedisiplinan pada PT. Semen Padang pada *Unit Of Sp Procurement* yang membuat karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya.
10. Kurangnya komunikasi sesama karyawan maupun kepada atasan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal – hal yang berkenan dengan sistem informasi sdm, pengalaman kerja, dan penempatan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervenig pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah pengaruh sistem informasi sdm terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*?
2. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*?
3. Bagaimanakah pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*?
4. Bagaimanakah pengaruh kinerja karayawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*?
5. Bagaimanakah pengaruh sistem informasi sdm terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*?
6. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*?

7. Bagaimanakah pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*?
8. Bagaimanakah pengaruh sistem informasi sdm terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*?
9. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*?
10. Bagaimanakah pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tkepuasan kerja pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*?

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 kinerja karyawan pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*.

4. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*.
5. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sdm terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*.
6. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*.
7. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*.
8. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sdm terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*.
9. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*.
10. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement*.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

a. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada sistem informasi sdm, pengalaman kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai kantor PT. Semen Padang pada Unit *Of Sp Procurement* berkaitan dengan sistem informasi sdm, pengalaman kerja dan penempatan kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang sumber daya manusia.

c. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.