

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha sekelompok orang didalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya [1]. Sumber daya manusia yang berkualitas didalam perusahaan merupakan salah satu aspek penting yang dapat mendorong perusahaan untuk maju dan terus berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia yang unggul maupun profesional yang memiliki kompetensi dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan untuk menunjang keberlangsungan tujuan maupun sasaran yang ditetapkan oleh sebuah organisasi [2]. Sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan [3]. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumberdaya manusia dapat lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia juga harus dibina, dilatih dan dikembangkan agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas yang dimiliki oleh sebuah organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan.

Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan [4]. Pada umumnya kinerja perusahaan yang optimal dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang diduga kuat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan saat ini salah satunya diantaranya karena Sistem informasi SDM. Karyawan juga harus memiliki kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang. peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. untuk meningkatkan kualitas karyawan agar produktifitas kerja dapat tercapai, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tujuan

perusahaan dalam meningkatkan produktifitas pada perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut adalah dengan meningkatkan sistem informasi sdm Untuk mendapatkan karyawan yang berkompentensi dan dapat memiliki produktivitas kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dimensi dari kinerja adalah kualitas, kuantitas dan dapat tidaknya diandalkan [5]. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [6]. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika [7].

Produktivitas yang dimiliki pegawai masih kurang, hal itu dikarenakan keterbatasan fasilitas kantor seperti komputer, printer dan fasilitas lainnya sehingga untuk dapat menyelesaikan pekerjaan salah satunya memberikan pelayanan kepada masyarakat cenderung tidak maksimal, karena timbulnya rasa malas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Pegawai yang ada pada umumnya memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Salah satunya yaitu perbedaan kompetensi yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai dalam dirinya guna untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Kompetensi dapat diperoleh seseorang melalui jalur pendidikan formal dan

nonformal. Perbedaan kompetensi yang dimiliki pegawai ini terjadi karena akses pendidikan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki tidak merata di tiap daerah .

Produktivitas merupakan pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup [8].

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan. Secara sederhana produktivitas yang dimaksud disini adalah perbandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama kegiatan berlangsung [9].

Produktivitas merupakan perbandingan antara suatu keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa. Penulis menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara input dan output dan memanfaatkan segala sumber yang ada untuk menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien [10].

Sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem yang menunjang manajemen untuk mempermudah dalam proses pengambilan keputusan yang meliputi aktivitas merencanakan, menerima, menempatkan, melatih dan mengembangkan serta memelihara atau merawat sumber daya manusia atau anggota perusahaan [5]. Sistem informasi sumber daya manusia yaitu prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM [6].

Kompetensi merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan. kompetensi sangatlah penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi dengan sukses, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melaksanakan pekerjaan diharapkan dapat memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya [7]. Kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja; atau keadaan/ kualitas yang memadai/sangat berkualitas , mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu [11].

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan

diterapkan secara krisis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya [12].

Untuk melakukan pekerjaan tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting karena menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompentensi tinggi. menyatakan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu [3].

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok adalah badan usaha milik pemerintah daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan air minum dan berkedudukan di Kotobaru No.7, Kecamatan Kubung, Kabupaten Solok, Provinsi Sumatera Barat. Dasar pendirian PDAM Kabupaten Solok adalah SK Menteri Pekerjaan Umum Nomor 017/KPTS/CK/1982. Badan Hukum PDAM Kabupaten Solok, Peraturan Daerah Tingkat II Kabupaten Solok Nomor 02 Tahun 1983 tanggal 26 Februari 1983 dan beberapa Perda sebagai operasional PDAM Kabupaten Solok yaitu, Perda Nomor 9 tahun 2005 tentang Susunan Pimpinan dan Pembantu Pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Solok. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan

PDAM , nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi pada PDAM Kab Solok adalah sistem informasi manajemen kelembagaan belum berjalan efektif dan efisien karena kesulitan dalam mendistribusikan dan belum optimal. sistem pelayanan ke pelanggan masih belum optimal sehingga banyak yang komplek ke pdam dan Penurunan kinerja disinyalir karena kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban sebagai seorang karyawan, Kompetensi karyawan masih jauh dari yang diharapkan organisasi Serta penyebaran unit-unit yang berjauhan tidak diikuti dengan penyebaran sumber daya manusia secara merata. Hal ini mengakibatkan lamanya respon perbaikan terhadap kerusakan yang terjadi di unit-unit yang berjauhan sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Pernyataan tersebut didasarkan pada data unit kerja wilayah PDAM Kab Solok pada tahun 2019 yang disajikan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Unit Kerja Wilayah PDAM Kab Solok

No	Unit Kerja	Jumlah Pelanggan
1	Unit pusat	994
2	Unit kubung	618
3	Unit muara panas	554
4	Unit cupak	436
5	Unit talang	346
6	Unit alahan panjang	805

7	Unit koto sani	908
8	Unit saniang baka	831
9	Unit surian	655
10	Unit guguak	744
11	Unit kayuaro	306
12	Unit singkarak	184
13	Unit sulit air dan kacang	129

Sumber : PDAM Kab Solok 2019

Dari data diatas menunjukkan bahwa unit kerja wilayah PDAM Kab Solok pada unit pusat terdapat 994 jumlah pelanggan, unit kubung terdapat 618 jumlah pelanggan, unit muara panas terdapat 554 jumlah pelanggan, unit cupak terdapat 436 jumlah pelanggan, unit talang terdapat 346 jumlah pelanggan, unit alahan panjang terdapat 805 jumlah pelanggan, unit koto sani 908 jumlah pelanggan, unit saniang baka terdapat 381 jumlah pelanggan, unit surian terdapat 655 jumlah pelanggan, unit guguak terdapat 744 jumlah pelanggan, unit kayuaro terdapat 306 jumlah pelanggan, unit singkarak terdapat 184 jumlah pelanggan dan unit sulit air dan kacang terdapat 129 jumlah pelanggan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kab Solok.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Kurangnya pengetahuan Sistem Informasi SDM terhadap Karyawan
2. Sistem informasi SDM yang belum optimal.
3. Masih banyak karyawan yang kurang berkompeten.
4. Kurangnya kesadaran dan tanggung jawab karyawan.
5. Kurangnya karyawan dalam bekerja tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan.
6. Masih ada karyawan yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas.
7. Kurangnya kemampuan pemahaman karyawan terhadap tugas.
8. Kurang menguasai pengetahuan teknologi informasi dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja.
9. Banyak karyawan yang malas belajar teknologi informasi dengan alasan sulit dan ribet.
10. Kompetensi pegawai masih jauh dari yang diharapkan organisasi

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu sistem informasi SDM , kompetensi, dan produktivitas kerja sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Solok.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh sistem informasi SDM terhadap produktivitas kerja ?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja
3. Bagaimanakah pengaruh sistem informasi SDM dan kompetensi terhadap produktivitas kerja ?
4. Bagaimanakah pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan ?
6. Bagaimana pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan ?
7. Bagaimana pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja?
8. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja
9. Bagaimana pengaruh sistem informasi sdm dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening?

1.5. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem informasi SDM terhadap produktivitas kerja ?
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja ?
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem informasi SDM dan kompetensi terhadap produktivitas kerja
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem informasi sdm terhadap kinerja karyawan ?
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan ?
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan?
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja?
8. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja?
9. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem informasi sdm dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening?

1.5.2. 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 , kompetensi, dan produktivitas kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi instansi pemerintahan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan kondisi instansi terhadap sistem informasi SDM, kompetensi dan produktivitas instansi sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melanjutkan penelitian selanjutnya.

4. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang sistem informasi SDM, kompetensi dan produktivitas kerja dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.