

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya manusia yang saat ini mendapat perhatian yang besar dari perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia dan dua aspek penting dalam pengembangan bisnis yang berhubungan dengan teknologi informasi adalah infrastruktur dan sumber daya manusia, karena sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan maupun organisasi. Karyawan atau sumber daya manusia merupakan satu-satunya asset paling penting yang memiliki kontribusi besar dalam pencapaian tujuan. Kontribusi tersebut terlihat dari manusia sebagai penentu, perencana, serta pelaku dari pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi sehingga jika dikelola dengan baik akan mampu memberikan kemajuan bagi organisasi secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kontribusi karyawan dari sebuah perusahaan terhadap internal organisasi dalam rangka untuk mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini karena, semua organisasi dalam dunia usaha memang lebih dipengaruhi oleh sumber daya yang mengelolanya. Maka dari itu agar dapat menjalankan usahanya secara baik, maka pemilihan sumber daya manusia serta pengembangan potensinya harus tetap dipertahankan secara lebih maksimal.

Setiap organisasi khususnya perusahaan memerlukan data yang bersifat riil dari setiap manajemennya. Data tersebut disusun dan dikelola dalam sebuah system salah satunya system informasi sumber daya /human resources information system.

Setiap perusahaan besar pastilah memiliki system informasi sumber daya manusia. Sistem informasi sumber daya manusia membantu bisnis dalam mengembangkan susunan kebutuhan kepegawaian, mengidentifikasi potensi-potensi karyawan baru, menyimpan arsip karyawan, menjejaki pelatihan, keterampilan dan prestasi kerja karyawan, dan membantu para manajer mengembangkan rencana yang sesuai dengan kompensasi dan etos kerja karyawan.

Menurut (Erpurini, 2019) 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.

Secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Menurut Bertens yang dikutip **(Priansa, 2018b)** menyatakan bahwa secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti “tempat hidup”. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah “ethikos” yang dipahami sebagai teori kehidupan, yang kemudian menjadi “etika”. Etos dalam bahasa Inggris dimaknai sebagai character. Etos dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan sifat mendasar, pemunculan atau disposisi (watak).

Menurut (Hadiansyah, 2015) Etos kerja merupakan sikap, pandangan,

kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

Kompensasi juga sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Menurut **(Hidayah, 2016)** kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Menurut **(Mangkunegara, 2017)** kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut **(Mangkunegara, 2017)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Rahmani, 2019) 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.

Menurut (Eko Rakhmatullah et al., 2018) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Penelitian ini mengambil objek pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam. Dalam dinas pariwisata pemuda dan olahraga kab agam produknya merupakan pelayanan kepada masyarakat yang menuntut sumber daya manusia tersebut untuk lebih kreatif, inovatif. Selain itu, banyaknya kinerja karyawan yang mengalami penurunan akibat rutinitas kinerja yang selalu berulang-ulang setiap hari dan dan tuntutan pekerjaan-pekerjaan yang dianggap berat karna target dari pekerjaan yang harus dicapai karyawan.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kinerja, oleh karna itu semangat kerja karyawan menurun karna kompensasi tersebut tidak sesuai. berkurangnya kinerja pada karyawan dinas pariwisata pemuda dan olahraga kab agam disebabkan oleh kurangnya karyawan menggunakan sistem informasi yang bertugas untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia. Mengubah data tersebut menjadi informasi, dan melaporkan informasi itu kepada pemakai, dimana data-data yang telah diperoleh tersebut merupakan data

yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan dan pekerjaan setiap hari sehingga karyawan didinas pariwisata dan olahraga kurang bersemangat dalam bekerja, kurangnya tanggung jawab yang terhadap para karyawan karena perusahaan belum terdapat kurangnya dalam pemberian motivasi, seperti kompensasi dan pengarahan terhadap karyawan.

Berdasarkan perbedaan penelitian di atas maka penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian :

“PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KAB AGAM”

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten
Agam
Tahun 2020

| Bulan | Jumlah Karyawan | Masuk Terlambat | Izin | Sakit | Tanpa Keterangan | Total | Persentase |
|--------------|------------------------|------------------------|-------------|--------------|-------------------------|--------------|-------------------|
| Januari | 57 | 25 | 1 | - | 5 | 31 | 17,67% |
| februari | 57 | 10 | - | - | 3 | 13 | 7,41% |
| Marret | 57 | 12 | 1 | 1 | 3 | 17 | 9,69% |
| April | 57 | 15 | 2 | 3 | 2 | 22 | 12,54% |
| Mei | 57 | 21 | 1 | 2 | 1 | 26 | 14,82% |

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangya menguasai pengetahuan teknologi informasi dapat berpengaruh terhadap hasil kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam.
2. Semangat kerja yang menurun pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam.
3. Kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kinerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam.
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan akibat rutinitas kinerja yang berulang-ulang pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab.
5. Peningkatan kinerja belum stabil pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam.
6. Kurangnya etos kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab.
7. Suasana kerja yang kurang nyaman yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam.
8. Sarana dan prasarana yang belum lengkap menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam.
9. Masih kurangnya fasilitas pendukung untuk melakukan suatu pekerjaan pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam.
10. Kepuasan kerja yang masih rendah pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variable bebas yaitu sistem informasi sdm, etos kerja dan kompensasi sebagai variable intervening serta sebagai variable terikatnya yaitu kinerja karyawan di DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KAB AGAM

1.4 Rumusan Masalah

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

1. bagaimana pengaruh sistem informasi sdm (X1) terhadap Kompensasi (Z) pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam?
2. bagaimana pengaruh etos kerja (X2) terhadap Kompensasi(Z) pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam?
3. bagaimana pengaruh sistem informasi sdm (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam?
4. bagaimana pengaruh etos kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam?
5. bagaimana pengaruh kompensasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam?
6. bagaimana pengaruh sistem informasi sdm (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Melalui Kompensasi (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam?

7. bagaimana pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kompensasi (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam?

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 mengetahui pengaruh system informasi sdm (X1) terhadap kompensasi (Z) pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja (X2) terhadap kompensasi (Z) pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sdm (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi (Z) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam
6. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sdm (X1) terhadap kinerja karyawam (Y) melalui Kompensasi (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam

7. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Kompensasi(Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab Agam

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaatnya yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperdalam ilmu yang didapat dibangku kuliah.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk mendapatkan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan 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 cara komunikasi, tipe kepribadian dan iklim organisasi dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.