

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang utama dan mereka itu harus dibina, dipelihara dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang berkualitas. Dengan berkualitasnya sumber daya manusia, kinerja pegawai akan tinggi.

Menurut Hasibuan, (2016:94) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Robert dalam Kasmir, (2016:82) ; kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan menurut Firmandari, (2018:38) kompensasi, lingkungan kerja, etos kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja, Kinerja Pegawai, Kompensasi, system informasi sumber daya manusia.

Menurut Sidharta, (2016:68) mengartikan Sistem informasi SDM merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Sedangkan menurut Suwatno, (2016:32) mengatakan bahwa dalam membentuk sistem informasi yang

komprehensif, informasi haruslah diperoleh dari berbagai sumber. Penekanan dalam penggunaan sistem informasi dilihat dari aspek kemudahan dan dan aspek manfaat dari informasi akan memberikan.

Menurut Fernanda, (2016:19), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

Menurut Ratnasari, (2016:42) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suau yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mia, (2016) Pengaruh Sistem Informasi SDM kompetensi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi SDM kompetensi dan Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Almaududi, (2017) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Kompensasional Pada Pegawai Pt. Sekar Laut Di Surabaya. Hasil penelitian Etos Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kompensasional dan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Anisa, (2017) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. Hasil penelitian Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja pegawai Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata.

Penelitian yang dilakukan oleh Firman, (2018) Analisis Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel

Mediasi (Studi Pada Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV Jawa Tengah & D.I.Y). Hasil penelitian Sistem Informasi SDM berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja pegawai Dengan Kompensasi.

Dinas pariwisata pemuda dan olahraga merupakan unsure pelaksana pemerintah daerah yang tugas pokok dan fungsinya dipimpin oleh seorang kepala dinas dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Sebelum menjadi dinas pariwisata, pariwisata pemuda dan olahraga, berdasarkan peraturan otonomi daerah dinas ini sempat berubah nama mulai dari pada tahun 2005 sampai dengan tahun 2009 bernama dinas pariwisata yang diatur oleh peraturan perundang-undangan no 8 tahun 2008, tahun 2009 sampai 2011 berubah nama menjadi dinas pariwisata seni dan budaya, selanjutnya pada tahun 2011 sampai 2016 bernama dinas kebudayaan pariwisata pemuda dan olahraga, dan dari 2016 sampai sekarang bernama dinas pariwisata pemuda dan olahraga.

Tabel 1.1
LAKIP Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar Tahun 2017-2019

LAKIP Tahun	Target Jumlah Kunjungan Wisatawan	Jumlah Kunjungan Wisatawan Yang Terealisasi	%
2017	1.025.000	1.276.915	124,58%
2018	1.050.000	954.872	90,94%
2019	1.075.000	921.937	85,76%

Sumber : Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah kunjungan wisatawan dari tahun 2017 sampai 2019 terjadi penurunan, dimana pada tahun 2017 terealisasi 124,58%, kemudian pada tahun 2018 terealisasi 90,94% dan pada tahun 2019 terjadi penurunan drastis yaitu terealisasi sebesar 85,76%.

Jumlah kunjungan wisatawan yang menurun drastis pada tahun 2019 terindikasi bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Sistem Informasi SDM yang masih rendah, Etos Kerja yang masih rendah dan Kompensasi yang masih rendah.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Sistem Informasi SDM Dan Etos Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia diatas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya:

1. Sistem Informasi SDM belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan
2. Etos Kerja masih rendah
3. Kompensasi masih rendah.
4. Kemampuan pegawai yang rendah
5. Motivasi yang diberikan masih rendah
6. Dukungan yang diterima pegawai belum optimal
7. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan belum optimal
8. Hubungan mereka dengan organisasi yang rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan Sistem Informasi SDM (X1), Etos Kerja (X2) sebagai variable bebas, kinerja pegawai sebagai variable terikat (Y) dan Kompensasi (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kompensasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar?
2. Bagaimanakah pengaruh Etos Kerja terhadap Kompensasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar?
3. Bagaimanakah pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar?
4. Bagaimanakah pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar?
5. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar?
6. Bagaimanakah pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja pegawai dengan Kompensasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar?

7. Bagaimanakah pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kompensasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kompensasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Etos Kerja terhadap Kompensasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja pegawai dengan Kompensasi sebagai variabel

intervening pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar.

7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kompensasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- 1) Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Sistem Informasi SDM dan Etos Kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dengan Kompensasi sebagai variable mediasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar.
- 2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Pihak Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar

- 1) Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tanah Datar mengenai Sistem Informasi SDM dan Etos Kerja terhadap kinerja pegawai dengan Kompensasi sebagai variabel intervening.
- 2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang di kehendaki.

3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.