

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tokoh aktual dalam organisasi atau perusahaan. Agar efektif, manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memilah karyawan yang punya pengalaman dengan keterampilan tinggi agar kinerja pegawai meningkat.

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Mardi Astutik, 2016).

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut (Sidanti, 2015), kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku.

Menurut (mangkunegara, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan, dan faktor lingkungan.

Menurut (Rusjiana, 2016), Sistem informasi SDM merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Ini artinya bahwa sistem informasi SDM mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan SDM baru. Manajemen sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan istilah *human resource management* (HRM) adalah serangkaian proses mulai dari perencanaan hingga pengembangan yang dibuat untuk menangani hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan secara lebih optimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai (Nia & Aziz, 2018).

Menurut (Syafriana, 2017), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut

berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak (Mamesah, dkk, 2016).

Menurut (Fernanda, 2016), kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Zainuri, MM, 2018).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian, karena berhubungan langsung dengan kebijakan untuk menentukan kompensasi pegawai. Besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai. Oleh sebab itu, perlu ada penilaian dalam menentukan pemberian kompensasi.

Kantor haruslah memberikan fasilitas yang baik dan kenyamanan bagi para pegawai agar mereka dapat bekerja sesuai dengan pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaan itu secara maksimal.

Dinas Pengelolah Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Pesisir Selatan merupakan unsur pelaksa urusan pemerintah didang pengelolaan sumber daya air. Mempunyai tugas pokok membantu pemerintah sekretaria Daerah untuk

melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan dibidang infrastruktur pengelolaan sumber daya air. Selaintugas pokok tersebut juga memiliki fungsi sebagai perumusan kebijakan dibidang pengelolaan sumber daya air, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang pengelolaan sumber daya air, pelaksanaan administrasi dinas di bidang pengelolaan sumber daya air dan pelaksanaan fungsi lain yan yang diberikan oleh Bupati. Kantor PSDA beralamat pada jln. Mohammad Hatta – painan 25612.

Untuk melihat pencapaian kinerja sasaran strategi dinas PSDA 2018 dapat dilihat pada tabel LAKIP Kabupaten Pesisir Selatan berikut ini:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis Dinas PSDA tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%	
1.	Meningkatkan Kinerja Layanan Infrastruktur Irigasi Kewenangan Kabupaten	Peningkatan Indeks Infrastruktur Kewenangan Kabupaten	Rata-Rata Kinerja Irigasi Kabupaten	0.300 %	0.299 %	99.67 %
2.	Berkurangnya Dampak Rusak Daya Air	Berkurangnya Kawasan Terdampak Air	Luas Yang Rusak Daya Rusak Air	5.450 %	5.204 %	96.40 %
3.	Meningkatnya Tampungan Sumber-Sumber Air	Peningkatan Tampungan Sumber Air	Kapasitas Sumber-	0.400 %	0.395 %	99.10 %

Sumber: LAKIP PSDA Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan tabel LAKIP PSDA tahun 2018 diatas dapat kita lihat pada sasaran strategis dalam meningkatkan kinerja layanan infrastruktur irigasi

kewenangan kabupaten dengan indikator kinerja peningkatan rata-rata indeks kinerja infrastruktur irigasi kewenangan kabupaten dengan target 0.300% namun yang terealisasi hanya 0.299% sehingga yang tercapai hanya 99.67%. pada sasaran strategis berkurangnya dampak daya rusak air dengan indikator berkurangnya luas kawasan yang terdampak daya rusak air dengan target 5.450% namun yang terealisasi hanya 5.204% sehingga yang tercapai hanya 96.40%. Dan pada sasaran strategis meningkatnya tampungan sumber-sumber air dengan indikator kinerja peningkatan kapasitas tampungan sumber-sumber air dengan target 0.400% namun yang terealisasi hanya 0.395% sehingga yang tercapai hanya 99.10%. jadi dapat kita lihat secara keseluruhan sasaran strategi PSDA kabupaten pesisir selatan belum tercapai 100%.

Penyebab belum tercapainya target sasaran strategis PSDA kabupaten pesisir selatan tahun 2018, terjadinya penurunan sumber daya manusia kurangnya disiplin kerja, dan kompensasi yang tidak sesuai.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **“PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBERDAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PEMBERDAYA SUMBER DAYA AIR (PSDA) KABUPATEN PESISIR SELATAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang timbul yaitu :

1. Kemampuan pegawai belum optimal.

2. Motivasi masih rendah.
3. Dukungan yang diterima masih kurang.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan belum optimal.
5. Hubungan pegawai dengan organisasi masih kurang.
6. Sistem informasi sumber daya manusia masih rendah
7. Disiplin kerja pegawai masih rendah
8. Kompensasi yang diberikan masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran diharapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu sistem informasi sumber daya manusia (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (Z), variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) pada kantor pemberdaya sumber daya air (PSDA) pesisir selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari identifikasi masalah serta batasan masalah, maka peneliti dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut: Bagaimanakah pengaruh sistem informasi sumberdaya manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemberdaya Sumber Daya Air (PSDA) Pesisir Selatan ?

1. Bagaimana pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemberdaya Sumber Daya Air (PSDA) Pesisir Selatan ?

2. Bagaiman pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemberdaya Sumber Daya Air (PSDA) Pesisir Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kompensasi pada Kantor Pemberdaya Sumber Daya Air (PSDA) Pesisir Selatan ?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi pada kantor Pemberdaya Sumber Daya Air (PSDA) Pesisir Selatan ?
5. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Pemberdaya Sumber Daya Air (PSDA) Pesisir Selatan ?
6. Bagaimanakah pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai dengan Kompensasi sebagai variabel intervening Pada Kantor Pemberdaya Sumber Daya Air (PSDA) Pesisir Selatan ?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai variabel intervening pada kantor Pemberdaya Sumber Daya Air (PSDA) Pesisir Selatan ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya. Maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh Sistem Informasi Sumberdaya Manusia terhadap Kompensasi pada kantor PSDA pesisir selatan

2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi pada kantor kantor PSDA pesisir selatan
3. Mengetahui pengaruh Sistem Informasi Sumberdaya terhadap Kinerja Pegawai pada kantor PSDA pesisir selatan
4. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor PSDA pesisir selatan
5. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor PSDA pesisir selatan
6. Mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap Kinerja pegawai dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada kantor PSDA pesisir selatan
7. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada kantor PSDA pesisir selatan

1.6.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi kantor

Dengan adanya pemeliharaan ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui pengaruh sistem informasi sumberdaya manusia, kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang terdiri dari berbagai informasi/terhadap kinerja karyawan guna mengambil langkah kebijaksanaan selanjutnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi penulis

Menambah pengetahuan penukis mengenai variabel-variabel tersebut baik secara teori maupun penyelesaian kasusnya pada suatu perusahaan. Sehingga diharapkan penulis dapat mengaplikasikan teori-teori dan hasil penelitian ini untuk bekal dikemudian hari.

3. 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 penulisan selanjutnya juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Lingkungan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat disajikan salah satu tambahan wawasan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah sistem informasi sumberdaya manusia, kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.