

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang tidak sedikit serta kebutuhan tenaga kerja yang sangat beragam dengan tantangan pekerjaan yang kompleks merupakan masalah tersendiri bagi sebuah perusahaan berbagai keterampilan yang dimiliki para tenaga kerja akan dihadapkan berbagai persoalan yang sangat rumit sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang berkompeten pada bidangnya masing-masing agar kinerja baik dan menghasilkan output yang diharapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu kinerja seseorang dalam melakukan tugasnya dengan baik dan teliti sehingga tugas dan hasil kerjanya sesuai dengan dengan informasi dan kompetensi yang ia punya.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) merupakan pemanfaatan Sistem Informasi (SI) untuk membantu melaksanakan Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen SDM). Penerapan Manajemen SDM ini dimanfaatkan perusahaan atau organisasi dalam menjalankan fungsi managerial seperti halnya mengelola data pegawai, penilaian kinerja pegawai, permintaan cuti, permintaan layanan, dan lain sebagainya (Peta et al., 2020).

Kebutuhan akan teknologi untuk mengatasi berbagai masalah secara cepat dan tepat semakin berkembang, khususnya untuk sistem informasi manajemen sumber daya manusia (SDM). Kegiatan pencatatan data karyawan secara manual sangat menyita waktu dan tenaga sehingga tidak efisien dan mengakibatkan persentase kesalahan data menjadi cukup tinggi. Maka dengan teknologi informasi sdm ini

tentu sangat membantu dan memudahkan dalam menjalankan kinerja(Wardhani & Aziz, 2018).

Kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Auditor harus menjaga pengetahuan dan keterampilan profesional mereka dalam tingkat yang cukup tinggi, dan tekun dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka ketika memberikan jasa profesional. Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, sikap dasar serta nilai yang dicerminkan ke dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, terus menerus serta dapat di raih setiap waktu. Kebiasaan berpikir serta bertindak dengan konstan, konsisten dan dilakukan secara terus menerus akan membuat seseorang menjadi kompeten(Mutiara, 2018).

Sarana dan prasarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan dengan pekerjaan sebagai alat bantu atau peralatan utama , kedua dan seterusnya untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Pentingnya pengadaan sarana dan prasarana yang baru terhadap perusahaan yaitu dapat meningkatkan kinerja dan menghasilkan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas (Permana, 2016).

Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika

ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan. Dan karyawan pun harus siap menerima sanksi yang diberikan oleh perusahaan atas pelanggaran atau peratusan yang telah dilangarnya (Syafrina, 2017).

Disiplin kerja pada karyawan tentu akan meningkatkan hasil kinerja karyawan, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

PDAM kota padang merupakan salah satu perusahaan Daerah Air Minum sebagai penyedia pelayanan air bersih bagi masyarakat yang menjadi konsumen atau pelanggan. PDAM kota padang adalah satu satunya perusahaan pemasok air bersih di kota Padang. PDAM ini mampu memberikan pelayanan kebutuhan pokok khususnya air bersih dan tersebar luas di kota padang.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota padang menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik. Tapi hal ini masih mengalami masalah atau hambatan dimana kinerja karyawan PDAM Kota Padang masih rendah. Dalam operasional perusahaan dituntut untuk memenuhi semua keinginan konsumen sehingga perlu dikembangkan kinerja karyawan untuk dapat terus dan tetap meningkat sehingga tercapai tujuan PDAM Kota Padang.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Padang merupakan Badan Usaha Milik Daerah pertama yang bergerak dalam bidang penyediaan kebutuhan air minum bagi warga kota padang. Oleh karena itu PDAM kota Padang perlu

meningkatkan mutu dan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh PDAM kota Padang tidak hanya berupa penyediaan air minum kepada masyarakat dengan mengedepankan unsur 3K (Kualitas, kuantitas dan kontinuitas) tetapi juga meliputi pelayanan akan kebutuhan informasi pelanggan.

Indikasi lain yang dapat memperlihatkan menurunnya atau kurang optimalnya kinerja karyawan PDAM kota Padang yaitu dengan adanya peningkatan disiplin kerja karyawan yang rendah. Hal ini tergambar dalam absensi karyawan PDAM yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1.
Daftar Absensi Karyawan PDAM tahun 2019

Jumlah Karyawan	Keterangan	Jumlah pertahun	Persentase
289	Sakit	476 kali	13,7 %
	Izin	389 kali	11,5 %
	Cuti	492 kali	14,2%
	Terlambat	1123 kali	32,4%
	Tanpa keterangan	150 kali	0,04 %

Sumber : PDAM Kota Padang 2020

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa fenomena pada tahun 2019 banyaknya karyawan yang sakit adalah 476 kali (13,7%), karyawan yang izin sebanyak 398 kali (11,5%), karyawan yang cuti sebanyak 492 kali (14,2%), karyawan yang terlambat sebanyak 1123 kali (32,4%) dan karyawan yang tanpa keterangan sebanyak 150 kali (0,04%).

Dari data di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin, ini dibuktikan dari data bahwa sebanyak 1123 kali atau setara dengan 32,4 % jumlah karyawan PDAM yang terlambat selama tahun 2019.

Berdasarkan uraian di atas, maka saya (penulis) tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi, Sarana Dan Prasarana, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pdam Kota Padang".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah pada PDAM kota Padang sebagai berikut;

1. Sistem informasi yang kurang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Karyawan yang kurang menguasai pengetahuan teknologi informasi yang dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja.
3. Masih ada karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja yang efektif dan efisien.
4. Kurangnya Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Kurangnya kesadaran karyawan tentang pentingnya disiplin kerja.
6. Kurangnya Sarana dan Prasarana berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7. Disiplin kerja yang kurang dapat membuat kinerja karyawan akan menurun.
8. Sistem informasi SDM yang belum optimal akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.
9. Disiplin karyawan yang kurang baik menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi.

10. Kurangnya sikap kompetensi yang di tampilkan oleh karyawan menyebabkan terganggunya proses kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas, sehingga pembatasan lebih terendah dan terfokus, maka ruang lingkup pembahasan penulis batasi sedemikian rupa sehingga penelitian ini hanya untuk mengetahui mengenai Pengaruh Sistem Informasi sdm, Kompetensi, Sarana dan Prasarana, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada PDAM kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi;;

1. Bagaimana pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh sistem informasi sdm, kompetensi, sarana dan prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sdm, kompetensi, sarana dan prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapatkan dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam perusahaan dan sebagai awal informasi lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 pada Universitas putra Indonesia "yptk" Padang.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil ini di harapkan agar dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan mendatang dan dapat menjadi sumber referensi bagi yang membutuhkan

3. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan informasi kompetensi kerja sehingga dapat mendorong kedisiplinan kerja karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi bagi PDAM kota Padang.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.