

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan yang mencolok selama beberapa dasa warsa menjelang dimulainya abad ke-21 ditandai dengan semakin pentingnya informasi dan pengolahan data di dalam banyak aspek kehidupan manusia. Sementara itu seiring dengan lajunya gerak pembangunan, organisasi-organisasi publik maupun swasta semakin banyak yang mampu memanfaatkan teknologi informasi baru yang dapat menunjang efektifitas, produktifitas, dan efisiensi mereka. Perkembangan teknologi informasi dalam hal ini teknologi komputer dapat menunjang pengambilan keputusan di dalam organisasi-organisasi modern yang memungkinkan pekerjaan - pekerjaan di dalam organisasi dapat diselesaikan secara tepat, akurat, dan efisien. Para manajer sekarang ini dituntut kemampuan mereka untuk dapat memanfaatkan informasi yang membanjiri organisasi dan membuat keputusan secara tepat berdasarkan informasi tersebut.

Pelaksanaan uji layak fungsi jalan dimaksudkan untuk mewujudkan pelayanan jaringan jalan yang dapat memberikan keselamatan dan kepastian hukum bagi penyelenggara jalan dan pengguna jalan sesuai dengan ketentuan yang telah tertera dalam perundang-undangan, dan menciptakan kondisi jalan yang aman, nyaman bagi para pengguna jalan. Metodologi untuk kelayakan fungsi jalan ini mengacu pada Peraturan Menteri Pekerjaan Umum RI Nomor 11/PRT/M/2010 tentang Tata Cara dan Persyaratan Layak Fungsi Jalan Pasal 4 yang menyebutkan bahwa persyaratan layak fungsi jalan meliputi :

1. Teknis geometrik jalan,
2. Teknis struktur perkerasan jalan,
3. Teknis struktur bangunanpelengkap jalan,
4. Teknis pemanfaatan ruang bagian-bagian jalan,
5. Teknis penyelenggaraan manajemen dan rekayasa lalu lintas,
6. Teknis perlengkapan yang terkait langsung dengan pengguna jalan,
7. Teknis perlengkapan yang tidak terkait langsung dengan pengguna jalan.

Sesuai dengan Surat Edaran Direktorat Jenderal Bina Marga No.15/SE/Db/2014 tentang petunjuk pelaksanaan kelayakan fungsi jalan. Parameter-parameter yang digunakan dalam uji kelayakan fungsi teknis jalan adalah :

**Tabel 1.1**  
**Rangking Perusahaan Jakarta**

No.	Nama Perusahaan	Omset	Rangking
1.	PT.Marga Maju Mapan	Rp. 5,3 Miliar	1
2.	PT. Laksana Karya Indonesia	Rp. 5,1 Miliar	2
3.	PT.Nusa Raya Cipta	Rp. 4,5 Miliar	3
4.	PT.Sirtu Alam Makmur	Rp. 4,1 Miliar	4

Setiap perusahaan yang menjalankan bisnis tentunya akan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan atau biasa disebut dengan istilah profit. Di mana untuk bisa mendapatkan keuntungan ada jumlah uang yang didapatkan melalui penjualan jasa kontraktor pada kurun waktu atau periode tertentu. Keuntungan yang didapat dari 4 perusahaan tersebut berbeda-beda.

Kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan bagi organisasi untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari

kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan standar gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Untuk mempertahankan produktivitas, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Sistem informasi menawarkan sinergi dan efisiensi informasi pada suatu organisasi (Dewett dan Jones, 2001). Dengan sistem informasi, karyawan organisasi dapat mencari dan menyerap pengetahuan untuk menjalankan pekerjaannya atau menyelesaikan masalah – masalah dalam pekerjaannya sehingga sistem informasi dapat mempengaruhi efisiensi organisasi. Sistem informasi juga menawarkan kemudahan komunikasi dengan memperpendek jarak dan mempersingkat waktu penyampaian informasi sehingga akan tercipta efisiensi komunikasi. Selain itu, sistem informasi akan meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan yang mencakup kemampuan untuk menyimpan dan memperoleh informasi yang cepat, murah dan akurat. Gupta et al (2007) menyatakan bahwa sistem informasi akan lebih mendorong pengaruh nilai – nilai budaya yang akan meningkatkan efisiensi dan inovasi pada organisasi. Dengan adanya sistem informasi maka organisasi menyediakan lebih banyak informasi yang mendukung

visi, misi, tujuan dan strategi organisasi sehingga karyawan dapat mengembangkan diri.

Hubungan sistem informasi SDM dengan kinerja menurut Noe (Suwatno:2011:28): menyatakan bahwa *Human Resources Management* (HRM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Dan praktik-praktik MSDM yang mendukung sistem pekerjaan berkinerja tinggi meliputi seleksi karyawan, manajemen kinerja, pelatihan, perancangan pekerjaan dan kompensasi. Sedangkan hubungan antara sistem informasi dengan kompetensi diutarakan oleh Anathan (2007, 103) : bahwa Perkembangan teknologi informasi maupun teknologi komunikasi menuntut perusahaan untuk memiliki SDM yang kompeten yaitu SDM yang memiliki bakat manajerial dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi untuk menguasai perkembangan teknologi. Untuk itu, pemilihan dan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki merupakan salah satu penentu keberhasilan pelayanan kepada vendor. Dalam hubungan ini badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional harus berupaya melakukan pencarian dan penempatan pegawai dengan menerapkan konsep penempatan *the right man on the right place*, yaitu menentukan orang yang tepat pada setiap jenis proyek.

Kepuasan masyarakat sebagai layanan jasa dapat dicapai apabila SDM yang terlibat langsung dalam pelayanan dapat mengerti dan menghayati serta berkeinginan untuk memberikan *service* yang berkualitas. Agar SDM pelayanan benar-benar dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan, maka perlu dilakukan pengelolaan SDM secara baik termasuk dalam hal identifikasi kebutuhan

SDM yang diperlukan dalam rangka pemberian sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, terutama berkaitan dengan kompetensi dan kualifikasi untuk setiap peran yang akan dimainkan dalam proses pelayanan.

PT. Sirtu Alam Makmur adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. Salah satu cara untuk meningkatkan pelayanan kepada mitra/*vendor* adalah dengan memperdayakan sistem informasi. sistem informasi yang baik merupakan hal yang mutlak harus dimiliki oleh sebuah instansi yang dituntut untuk beroperasi lebih efektif, efisien, terkendali dan terus meningkatkan pelayanannya.

Observasi awal dilapangan terhadap 30 orang karyawan mengenai sistem informasi manajemen dan kinerja karyawan, maka berikut ini akan di jelaskan mengenai fenomena yang terjadi pada PT. Sirtu Alam Makmur yang tersajikan dalam Tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Ukuran untuk masing-masing indikator**  
**PT. Sirtu Alam Makmur**

No	Interval	Kategori
1	30-53	Sangat Tidak Kompeten
2	54-77	Kurang Kompeten
3	78-101	Cukup Kompeten
4	102-125	Kompeten
5	126-150	Sangat Kompeten

Berdasarkan survey awal yang dilakukan kepada 30 orang karyawan di PT. Sirtu Alam Makmur menunjukkan hasil sebagai berikut, untuk kategori penelitian yang ditanyakan. Dari hasil tersebut

**Tabel 1.3 : Hasil Pra Survey Variabel Kinerja Karyawan  
PT. Sirtu Alam Makmur**

No.	Indikator	Frekuensi Nilai Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1.	Tanggung Jawab	1	4	6	9	10	63	2,1	Kurang Mahir
2.	Kerja sama	2	5	4	7	12	60	2,0	Kurang Mahir
3.	Inisiatif	1	7	5	8	9	69	2,3	Kurang Mahir
4.	Kualitas Kerja	2	5	4	7	12	60	2,0	Kurang Mahir
5.	Kuantitas Kerja	1	7	5	8	9	69	2,3	Kurang Mahir
Total								2,1	

Sumber: Hasil olah data pra-survey, Maret 2023

Tabel di atas dapat dihitung berdasarkan interval untuk masing-masing indikator (pertanyaan/pernyataan) dengan rumus:

Nilai tertinggi =150; Nilai

terendah = 30; Interval =

$(150-30)/5=24$ ;

Berdasarkan tabel 1.3 yaitu tabel hasil pra survey mengenai *variable* kepemimpinan berada pada kategori rendah, Berdasarkan survey awal yang dilakukan kepada 30 orang karyawan di PT. Sirtu Alam Makmur menunjukkan hasil sebagai berikut, untuk kategori penelitian yang ditanyakan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang masih kurang maksimal dan optimal. menunjukkan bahwa rata-rata dalam kategori rendah. Rendahnya kinerja karyawan akan mengakibatkan tidak tercapainya target dari suatu organisasi, seperti kurangnya tanggung jawab dari karyawan, kurangnya kerjasama antar karyawan dalam organisasi, masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu untuk

meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai target dari organisasi, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan tanggung jawab, kerjasama, inisiatif yang tinggi dari karyawan. Suatu organisasi harus mengontrol karyawan, agar mendapatkan kinerja yang efektif, karena dengan masih adanya karyawan yang belum memiliki kinerja yang optimal akan menghambat peningkatan kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu organisasi, kinerja dikatakan optimal apabila mencapai target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tersebut.

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Variabel Sistem Informasi SDM  
PT. Sirtu Alam Makmur**

No.	Indikator	Frekuensi Nilai Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1.	<i>Imely</i> (Tepat Waktu)	1	4	6	9	10	63	2,1	Kurang Akurat
2.	<i>Accurate</i> (Akurat)	2	5	4	7	12	60	2,0	Kurang Akurat
3.	<i>Concise</i> (Ringkas)	1	4	6	9	10	63	2,1	Kurang Akurat
4.	<i>Relevant</i> (Relevan))	2	5	4	7	12	60	2,0	Kurang Akurat
5.	<i>Complete</i> (Lengkap)	1	7	5	8	9	69	2,3	Kurang Akurat
Total								2,1	

Sumber: Hasil olah data pra-survey, Maret 2023

Tabel di atas dapat dihitung berdasarkan interval untuk masing-masing indikator (pertanyaan/pernyataan) dengan rumus:

Nilai tertinggi =150; Nilai

terendah = 30; Interval =

$(150-30)/5=24$ ;

Hasil kuesioner pra survey, berdasarkan tabel 1.4 diatas yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan di PT. Sirtu Alam Makmur, menunjukkan bahwa rata-rata

dalam kategori rendah. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen yang digunakan karyawan masih di rasa kurang maksimal. Untuk mengetahui kinerja karyawan berikut hasil survey awal yang dilakukan peneliti:

Survey pendahuluan terhadap 30 karyawan pada bulan Maret 2023 diperoleh bahwa kinerja mereka belum optimal, hal ini diindikasikan antara lain dengan tanggungjawab, kerja sama, dan inisiatif. Untuk jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.5

**Tabel 1.5 Hasil Pra Survey Variabel Kompetensi  
PT. Sirtu Alam Makmur**

No.	Dimensi	Frekuensi Nilai Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1.	Pengetahuan	1	4	6	9	10	63	2,1	Kurang Kompeten
2.	Keterampilan	2	5	4	7	12	60	2,0	Kurang Kompeten
3.	Sikap	1	7	5	8	9	69	2,3	Kurang Kompeten
Total								2,1	

Sumber: Hasil olah data pra-survey, Maret 2023

Tabel di atas dapat dihitung berdasarkan interval untuk masing-masing indikator (pertanyaan/pernyataan) dengan rumus:

Nilai tertinggi =150; Nilai

terendah = 30; Interval =

$(150-30)/5=24;$

Berdasarkan tabel 1.5 yaitu tabel hasil pra survey mengenai variabel kompetensi berada pada kategori rendah



Penelitian ini akan mengukur pengaruh kompetensi dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan jawaban atau informasi tambahan bagi perusahaan dalam evaluasi penerapan sistem informasi saat ini sehingga dapat dilakukan pengembangan atau perbaharuan sistem informasi yang dapat memberikan manfaat lebih.

Berdasarkan apa yang dikemukakan di atas, mengingat bermanfaat penerapan Sistem Informasi Manajemen dalam sebuah perusahaan sangat penting adanya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT SIRTU ALAM MAKMUR”**

Penelitian ini akan mengukur pengaruh sistem informasi manajemen terhadap SDM. Penelitian ini diharapkan memberikan jawaban atau informasi tambahan bagi perusahaan dalam evaluasi penerapan sistem informasi saat ini sehingga dapat dilakukan pengembangan atau perbaharuan sistem informasi yang dapat memberikan manfaat lebih.

## **1.2 Identifikasi Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Adapun permasalahan PT. Sirtu Alam Makmur untuk program kompetensi dan penerapan sistem informasi SDM yang dapat teridentifikasi oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi karyawan di PT. Sirtu Alam Makmur
  - a. Masih belum berjalan keseluruhan secara pengetahuan
  - b. Kurangnya keterampilan.

- c. Kurangnya sikap dalam menghadapi situasi kerja
2. Sistem informasi kepada karyawan PT. Sirtu Alam Makmur.
  - a. Kurangnya pemerataan informasi.
  - b. Kurangnya komunikasi fleksibel.
3. Kinerja karyawan di PT. Sirtu Alam Makmur.
  - a. Kurang terjadinya keharmonisan antar sesama karyawan.
  - b. Kurangnya alat bantu yang memadai.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas yang dapat dipahami oleh peneliti, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompetensi karyawan di PT Sirtu Alam Makmur.
2. Bagaimana penerapan sistem Informasi karyawan di PT. Sirtu Alam Makmur.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. SirtunAlam Makmur
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT. Sirtu Alam Makmur.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang dapat dipahami oleh peneliti, maka Tujuan dari penelitian untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompetensi SDM PT. Sirtu Alam Makmur.
2. Sistem Informasi Manajemen PT. Sirtu Alam Makmur.
3. Kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur
4. Besarnya pengaruh kompetensi dan sistem informasi sumber daya manusia baik secara simultan maupun parsial di PT. Sirtu Alam Makmur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian yang sejenis.

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menjadi pengimplementasian dan memanfaatkan ilmu pengetahuan yang di peroleh selama perkuliahan serta menambah pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh SDM terhadap Sistem Informasi Manajemen di PT. Sirtu Alam Makmur.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Memberikan informasi, masukan, dan sasaran pemikiran bagi perusahaan untuk dapat menciptakan langkah-langkah yang tepat bagi tercapainya tujuan perusahaan baik dimulai dari tahap perencanaan maupun tahap operasional dalam rangka penerapan di dalam pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan sebelum & sesudah sistem informasi manajemen.

