

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah ilmu dan seni yang mengatur dalam peranan tenaga kerja agar dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan ataupun organisasi secara efektif dan efisien yang langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik pula.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan. PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) adalah perusahaan agribisnis yang bergerak di perkebunan kelapa sawit dan karet serta produsen benih unggul kelapa sawit.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor sistem informasi sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) karena faktor-faktor ini, saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan disebut salah satu aspek yang penting serta perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas. Sehingga perusahaan diharapkan mampu bersaing dan mengikuti kemauan zaman. Kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO), karyawan bekerja sesuai dengan standart perusahaan dengan tugas-tugas yang diberikan. Namun masih ada yang perlu diperhatikan dalam mengelola karyawan PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) supaya mendapatkan karyawan yang lebih baik secara efektif dan efisien dalam bekerja. Dan pada umumnya kinerja perusahaan yang optimal itu dipengaruhi adanya karyawan yang mampu menyelesaikan kinerjanya dengan baik. Akan tetapi kinerja karyawan yang masih belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan cepat tepat waktu yang diberikan oleh pimpinan perusahaan tersebut itu membutuhkan evaluasi secara berkelanjutan lagi.

Faktor pertama adalah mengenai sistem informasi sumber daya manusia. Pada proses ini fungsi sistem informasi sumber daya manusia tahun 2010 hingga sampai sekarang mempunyai peran yang sangat penting untuk menentukan pelaksanaan organisasi kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO). Fenomena yang terjadi pada sistem informasi sumber daya manusia yang dilihat dari cara kerja karyawan yang masih banyak karyawan tidak menguasai sistem komputerisasi yang diharuskan oleh perusahaan. Sehingga karyawan diharuskan mampu menguasai sistem komputerisasi tersebut sesuai dengan departemennya masing-masing.

Selanjutnya faktor kedua adalah pelatihan. Pelatihan ditujukan kepada karyawan pelaksananya dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Masalah pelatihan dapat dilihat dari cara bekerja karyawan yang hanya dilakukan dalam setiap hari tentu harus ada pengarahan kepada karyawan perusahaan yang kurang paham menggunakan sistem informasi dengan cepat tepat dalam menyelesaikan kinerja.

Selanjutnya faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Masalah disiplin kerja dimana dapat dilihat dari data ketidak sesuaian waktu di perusahaan tersebut adanya karyawan yang masih tidak dapat memenejemen waktu yang ditandai dengan keterlambatan dan pulang lebih awal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan”**.

### **I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sistem informasi sumber daya manusia mengalami adanya perubahan komputerisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pelatihan masih kurang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan.
3. Kedisiplinan belum optimal, seperti jam masuk yang dilewatkan dan pulang lebih awal.

4. Kinerja karyawan belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan cepat tepat waktu yang diberikan oleh pimpinan.

### **I.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO)?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO)?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO)?
4. Bagaimana pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO)?

### **I.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti dapat menyimpulkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO).
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO).
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO).
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO).

### **I. 5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh penelitian dari penelitian sebagai berikut:

1. Bagi peneliti  
Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti khususnya yang berkaitan dengan pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO).
2. Bagi PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO)  
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Socfin Indonesia untuk mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNPRI.
4. Bagi peneliti selanjutnya  
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang yang mengangkat permasalahan yang sama.

### **I.6 Teori Tentang Sistem Informasi Sumber Daya Manusia**

#### **I.6.1 Pengertian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia**

Menurut Yani (2012:172) “Sistem informasi sumber daya manusia adalah suatu program aplikasi komputer berisikan program (sistem) tentang manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena program aplikasi ini dapat memproses data secara cepat dan akurat pula”.

Menurut Handoko ( 2014:237) “Sistem informasi sumber daya manusia merupakan prosedur sistematis pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, perolehan kembali dan validasi berbagai data tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tentang sumber daya manusianya, kegiatan-kegiatan personalia dan karakteristik-karakteristik satuan kerja.”

Menurut Sedarmayati (2017:334) “berpendapat bahwa sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem terintegrasi yang menyediakan informasi yang digunakan dalam

pembuatan keputusan sumber daya manusia”.

Menurut pendapat diatas bahwa dapat disimpulkan sistem informasi sumber daya manusia merupakan sistem yang dirancang untuk membantu perusahaan manajemen dalam membuat keputusan-keputusan yang lebih efektif.

### **I.6.2 Indikator Sistem Informasi Sumber Daya Manusia**

Menurut Ma'arif dan Kartika (2012:126-128) indikator yang mempengaruhi sistem informasi sumber daya manusia terhadap karyawan suatu organisasi, di antaranya sebagai berikut:

1. Employee database Management,
2. Performance management,
3. Recruitment database integrated system,
4. Competency based integrated system,
5. Talent management integrated system,
6. Compensation and benefit management system.

## **I.7 Teori Tentang Pelatihan**

### **I.7.1 Pengertian Pelatihan**

Menurut Bangun (2012:202) “Pelatihan (training) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan”.

Menurut Kasmir (2016:126) “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”.

Menurut Priansa (2016:176) “Mengemukakan bahwa pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi”.

Menurut pendapat diatas bahwa dapat disimpulkan pelatihan adalah program dari kebutuhan perusahaan yang akan mengembangkan serta memperbaiki keterampilan kerja karyawan

### **I.7.2 Indikator Pelatihan**

Menurut Yani (2012:101) indikator yang mempengaruhi pelatihan karyawan suatu organisasi, di antaranya sebagai berikut:

1. Efektifitas biaya,
2. Isi program yang dikehendaki,
3. Kelayakan fasilitas-fasilitas,
4. Preferensi dan pengetahuan peserta,
5. Preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih,
6. Prinsip-prinsip belajar.

## **I.8 Teori Tentang Disiplin Kerja**

### **I.8.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hamali (2016:215) “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Fahmi (2016:75) “Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut”.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:134) “Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai”.

Menurut pendapat diatas bahwa dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap seseorang yang bersedia untuk menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku.

### **I.8.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Supomo & Nurhayati (2018:134-137) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan,
2. Teladan Pimpinan,
3. Balas Jasa,
4. Keadilan,
5. Waskat,
6. Sanksi Hukuman,
7. Ketegasan,
8. Hubungan Kemanusiaan.

## I.9 Teori Tentang Kinerja Karyawan

### I.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015:260) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2016:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Samsuddin (2018:75) “Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.”

Menurut pendapat diatas bahwa dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

### I.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233) Untuk mengukur kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan,
2. Kualitas Pekerjaan,
3. Ketepatan Waktu,
4. Kehadiran,
5. Kemampuan berkerja sama.

## I.10 Penelitian Terdahulu

**Tabel I.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Sjamsuridjal dan Riri Masrofa (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung	Untuk mengetahui apakah sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung	Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1)  Disiplin Kerja (X2)  Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung.
2.	Sugianta Ovinus Ginting, dkk. (2020)	Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau	Untuk mengetahui apakah kemampuan, pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau	Kemampuan (X1)  Pelatihan (X2)  Motivasi Kerja (X3)  Disiplin Kerja (X4)  Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh signifikan kemampuan, pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. Secara parsial variabel kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Swandy L. Sihombing, dkk. (2020)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan	Untuk mengetahui apakah kompetensi, disiplin dan pengembangan karier berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan	Kompetensi (X1)  Disiplin (X2)  Pengembangan Karir (X3)  Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, disiplin dan pengembangan karier baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan

### I.11 Teori Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sihombing, Gultom, Sidjabat (2015:166) menyatakan “Sistem informasi sumber daya manusia memberikan informasi kepada seluruh manajer perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia perusahaan. *Human Resource Information (HRIS)* sebagai bagian organisasi yang terdiri dari personil yang mengolah data sumber daya manusia dengan menggunakan teknologi komputer dan non komputer”.

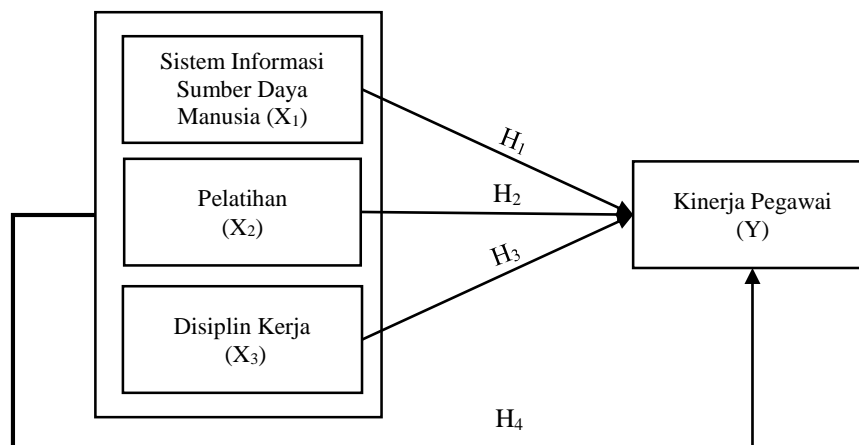
### I.12 Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yuniar, Hermanto & Edison (2018:146) menyatakan “Pelatihan juga memiliki hubungan yang kuat dengan kompetensi, sebab esensinya pelatihan bertujuan untuk mempertahankan, meningkatkan atau untuk mengevaluasi kompetensi karyawan yang ada dalam upaya meningkatkan kinerja”.

### I.13 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hamali (2016:69) mengatakan “Disiplin kerja dapat diliat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi para karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya”.

### I.14 Kerangka Konseptual



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran Penelitian

### I.15 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2012:93) menyatakan “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka fikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO).

H<sub>2</sub>: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO).

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO).

H<sub>4</sub>: Sistem informasi sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO).