

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Socfindo Medan memiliki strategi untuk menampilkan kualitas benih (produk) yang diproduksi. Dan perusahaan tersebut sudah mampu mendistribusikan benih sawit ke dalam dan luar negeri. Untuk pasar global meliputi wilayah Afrika, wilayah Amerika Latin, wilayah Asia Tenggara maupun Asia Selatan dan wilayah Oceania. Dan merupakan salah satu perusahaan agribisnis di medan yang bergerak di perkebunan kelapa sawit dan karet serta produsen benih unggul kelapa sawit yang sudah teruji dan terbukti tidak hanya di Indonesia tetapi juga di dunia internasional. Dengan adanya perkembangan teknologi hingga sekarang ini, mereka pun masih ada yang perlu dilihat dari cara kerja karyawan yang masih banyak yang membutuhkan pelatihan, motivasi dalam mengikuti dunia digitalisasi yang sekarang ini.

Perkembangan teknologi yang terjadi sekarang ini sudah berkembang pesat, mendorong perusahaan beralih pada pemanfaatan sistem informasi yang berbasis computer karena akan memudahkan dan mempercepat manajemen untuk mendapatkan informasi yang nantinya akan diolah dengan sedemikian rupa sehingga menghasilkan output informasi yang mendukung keputusan yang dapat diandalkan. Perkembangan pengolahan data merupakan salah satu pengaruh dari teknologi komunikasi tersebut. Pada bidang manajemen perkembangan teknologi informasi telah banyak membantu meningkatkan sistem informasi sumber daya manusia (SISDM).

Adapun perusahaan ialah yang dijalankan oleh personal ataupun secara bersamaan dan dalam pencapaian perusahaan yang dituju para karyawan ikut andil dalam tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan adanya kekompakan kolaborasi antara karyawan dengan pimpinan perusahaan tanpa memandang pangkat seseorang agar tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal. Di perlukan beberapa aspek yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan kinerja sumber daya manusia yang baik.

Suatu perusahaan tidak akan berjalan secara optimal jika hanya mengandalkan mesin-mesin saja, tetapi juga harus memperhatikan aspek manajemen sumber daya manusianya juga. Maka aktivitas manajemen sumber daya manusia membutuhkan pemikiran serta pemahaman mengenai keberhasilan atau kegagalan tujuan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Seseorang dapat memenuhi persyaratan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas apabila mampu untuk menjalankan kekuasaan dan tanggung jawab yang diberikannya oleh kontrak kerja tertentu.

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

Adapun menurut Edward, Y. R., (2020:50), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan dan kegiatan-kegiatan yang manusia butuhkan untuk membawa ‘orang-orang’ ataupun aspek-aspek sumber daya manusia pada satu posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan, dan menilai.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan. Badan usaha PT Socfin Indonesia adalah hasil dari perjanjian kemitraan joint-venture antara Plantation Nord-Sumatera SA (anak perusahaan Socfin SA) dengan Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1968 sebagai kelanjutan dari Socfin SA Medan (Société Financière des Caoutchoucs Medan SA) perusahaan milik Belgia yang dibentuk pada tahun 1930 di Medan. Adrien Hallet sebagai pendiri Socfin telah memulai perkebunan komersil karet di Indonesia sejak 1909 dan perkebunan kelapa sawit sejak tahun 1911 di Sei Liput / Medang Ara yang terletak di Aceh Timur, bahkan tidak hanya mengembangkan kebun kelapa sawit komersil, Adrien Hallet juga telah mengembangkan benih kelapa sawit sejak tahun 1913 hal tersebut kerap kali dalam melaksanakan kegiatannya ada saja kendala yang datangnya dari dalam perusahaan itu sendiri seperti membutuhkan pelatihan serta motivasi sehingga bersemangat untuk mengikuti dunia digitalisasi terbaru.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, pelatihan, dan motivasi melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan karena faktor-faktor tersebut saat ini menjadi permasalahan yang adanya mengalami perubahan yang penting untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Pencapaian tujuan dari kinerja setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi sebagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Untuk memperoleh dan memastikan karyawan yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya serta mampu membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan merupakan aspek pelatihan dan kinerja karyawan. Bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.. Maka 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) yaitu 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. Berdasarkan kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor, salah satunya dapat dilihat dari hasil produksi benih kelapa sawit. Pada tabel 1.1 merupakan data produksi dari tahun 2019 – 2022 (per tiap bulan) sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Produksi Benih Sawit di tahun 2019 – 2022

Tahun	Produk	Datu	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Okttober	Nopember	Deseember	Total	
2019	FFF	Actual	30.09	41.989.250	43.227.240	71.224.660	71.595.560	81.025.100	75.320.100	86.618.540	76.497.250	45.905.750	62.624.910	51.185.370	48.296.800	815.635.790
	FFF	Target	30.09	32.544.480	36.113.736	76.569.389	81.505.339	84.742.255	71.719.566	76.080.247	72.461.828	66.545.148	67.479.028	64.571.318	52.806.587	823.938.800
2020	FFF	Actual	31.134	34.401.470	43.105.450	73.070.750	81.015.380	81.435.940	90.423.200	75.665.140	70.036.680	60.247.220	72.007.890	51.429.120	51.555.080	791.689.160
	FFF	Target	31.134	34.041.450	37.691.680	70.842.360	84.029.020	74.075.400	87.510.620	76.948.390	74.497.250	68.361.200	68.319.080	68.366.710	54.337.384	848.139.164
2021	FFF	Actual	31.78	31.487.130	38.521.080	61.146.750	78.952.390	67.070.580	76.071.480	67.921.230	68.793.480	68.066.021	55.740.220	57.251.390	52.445.970	782.342.980
	FFF	Target	31.78	37.812.350	42.595.360	75.224.100	81.798.880	72.575.880	80.438.760	83.621.220	77.347.020	71.174.950	68.526.980	69.494.430	61.180.214	845.679.174
2022	FFF	Actual	31.178	33.171.610	37.365.840	61.338.380	74.550.100	71.349.770	71.162.730	65.906.480	67.361.010	65.621.480	60.329.740	53.462.480	54.451.000	777.007.290
	FFF	Target	31.178	33.360.720	40.021.500	72.105.930	81.645.350	86.740.130	80.105.190	74.916.730	61.402.570	65.857.120	60.391.780	58.821.959	830.578.599	
Jumlah kinerjanya dari tahun 2019-2022			481.916.67	480.950.116	489.732.869	483.277.459	506.913.245	450.200.546	613.873.827	501.189.178	501.734.569	501.884.953	489.601.573	434.865.804	4.534.390.887	

Sumber : Data Internal PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa hasil produksi dari tahun 2019-2022 masih mengalami tidak ketebalan dalam memproduksi benih kelapa sawit. Didalam tabel menunjukkan mengenai *actual* (dengan hasil sebenarnya) dan adapun target produksinya. Akan tetapi data yang ditertera didalam tabel masih terbilang belum mencapai target dalam produksi. Sehingga para karyawan diberikan motivasi sekaligus pelatihan dengan disertai kemudahan dalam bekerja sebagaimana mereka diberikan sistem dalam memproduksi benih unggul kelapa sawit untuk para karyawan dibagian produksi.

Dapat diuraikan bahwa data pada tahun 2019 memiliki data *actual* dan target sebesar 32.098 dengan total produksinya yang berbeda yaitu *actual* berjumlah 815.635.790 dan target yang berjumlah 823.938.800. Kemudian pada tahun 2020 memiliki data *actual* dan target sebesar 32.134 dengan total produksi yang berbeda yaitu *actual* berjumlah 791.689.160 dan target yang berjumlah 848.139.164. Selanjutnya pada tahun 2021 memiliki data *actual* dan target sebesar

32.781 dengan total produksi yang berbeda yaitu *actual* berjumlah 782.342.960 dan target yang berjumlah 865.059.124. dan terakhir pada tahun 2022 memiliki data *actual* dan target sebesar 33.178 dengan total produksi yang berbeda yaitu *actual* berjumlah 777.007.290 dan target yang berjumlah 830.578.599. Ini merupakan data internal perusahaan Socfindo untuk bagian hasil produksi benih unggul kelapa sawit.

Meskipun karyawan merupakan aset yang paling berharga dan benar-benar merupakan tulang punggung suatu organisasi. Setiap karyawan memiliki peranan tersendiri dalam berkontribusi terhadap keberhasilan ataupun kegagalan organisasi. Sehingga tanpa karyawan dalam suatu organisasi, bahkan mesin terbaik dengan teknologi terbaru dan tercanggih pun tidak akan berfungsi. Oleh karena itu, setiap individu yang berada didalam organisasi merupakan sumber daya sangat penting yang harus dihargai, dipelihara serta dipertahankan. Akan tetapi perusahaan pastinya mengikuti teknologi yang tiap tahun selalu mengalami inovasi, meskipun fungsinya tetap untuk mempermudahkan karyawan pula.

Faktor pertama adalah mengenai sistem informasi sumber daya manusia. Pada proses ini fungsi sistem informasi sumber daya manusia hingga sampai sekarang mempunyai peran yang sangat penting untuk menentukan pelaksanaan organisasi kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO). Fenomena yang terjadi pada sistem infromasi sumber daya manusia yaitu adanya perubahan cara presensi karyawan pada tahun 2010 – 2020, karyawan menggunakan *fingerprint* untuk melakukan absensi pada karyawan. Dan 2020 sampai hingga sekarang ini mengalami perubahan lagi yaitu *faceprint*. Perubahan tersebut terjadi dikarenakan kasus positif Covid-19 di Indonesia pertama kali dideteksi pada tanggal 02 Maret 2020, ketika dua orang terkonfirmasi tertular dari seorang warga negara Jepang.

Maka PT. SOCFINDO mengambil tindakan cepat agar tidak tertular secara langsung dengan menggantikan Faceprint untuk melakukan absensinya. sehingga masih ada yang perlu 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. Maka PT. SOCFINDO mengambil tindakan cepat agar tidak tertular secara langsung dengan menggantikan Faceprint untuk melakukan absensinya. sehingga masih ada yang perlu 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. Perusahaan Socfindo hingga sekarang ini masih menggunakan aplikasi SAP (System Application and Processing). Bahwa SAP (System Application and Processing) merupakan salah satu aplikasi yang sering dianggap sebagai aplikasi akuntansi akan tetapi sebenarnya adalah sebuah aplikasi yang lebih kompleks yang mana digunakan oleh para pemilik perusahaan untuk melakukan suatu integrasi bisnis yang tentu saja akan sangat rumit jika dilakukan secara manual. Dapat diuraikan sebagai berikut data-data karyawan yang rekap melalui SAP perusahaan, dengan begitu peneliti buat dengan lebih ringkas yaitu :

Tabel 1.2 Karyawan yang mengikuti pelatihan di tahun 2020-2022

	Bulan (Karyawan)		Bulan (Karyawan)	Jumlah Karyawan												
	Januari	Februari		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	
Tahun 2020	Staff	4	Januari	Staff	5	Staff	6	Staff	4	Staff	1	Staff	30	Staff	12	
	Non Staff	1	Januari	Non Staff	1	Non Staff	1	Non Staff		Non Staff		Non Staff	3	Non Staff	1	
	Staff	8	Februari	Staff	3	Staff	6	Staff		Staff		Staff	7	Staff	3	
	Non Staff	2	Februari	Non Staff	1	Non Staff	1	Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		
	Staff	1	Maret	Staff	6	Staff	4	Staff		Staff		Staff	1	Staff	1	
	Non Staff		Maret	Non Staff	1	Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff	2	Non Staff		
	Staff		April	Staff	4	Staff		Staff		Staff		Staff	7	Staff	30	
	Non Staff		April	Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		
	Staff		Mei	Staff		Staff		Staff		Staff		Staff	1	Staff	1	
	Non Staff		Mei	Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		
	Staff	17	Juni	Staff		Staff		Staff		Staff		Staff	12	Staff	12	
	Non Staff	3	Juni	Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff	2	Non Staff	2	
Tahun 2021	Staff	2	Juli	Staff		Staff		Staff		Staff		Staff	1	Staff	1	
	Non Staff		Juli	Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		
	Staff	2	Agustus	Staff	1	Staff	1	Staff	1	Staff	1	Staff	4	Staff	4	
	Non Staff		Agustus	Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		
	Staff		September	Staff	30	Staff		Staff	30	Staff		Staff	4	Staff	4	
	Non Staff	1	September	Non Staff	4	Non Staff		Non Staff	4	Non Staff		Non Staff		Non Staff		
	Staff	1	Oktober	Staff	1	Staff	1	Staff	1	Staff	1	Staff	19	Staff	19	
	Non Staff		Oktober	Non Staff	3	Non Staff		Non Staff	3	Non Staff		Non Staff	5	Non Staff	5	
	Staff		November	Staff	3	Staff	3	Staff	3	Staff	3	Staff	9	Staff	9	
	Non Staff		November	Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff	5	Non Staff	5	
	Staff		Desember	Staff	4	Staff	4	Staff	4	Staff	4	Staff	8	Staff	8	
	Non Staff		Desember	Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff		Non Staff	3	Non Staff	3	
Tahun 2022																

Sumber : Data Internal PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan

Dapat dilihat melalui Tabel 1.2 bahwa masih dibutuhkan pelatihan untuk karyawan dalam menggunakan aplikasi software dan pelatihan alat berat sehingga mempermudah dan meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan dari tahun 2020-2022 sebagai berikut :

1. Tahun 2020 terdapat karyawan staff saja yang diberikan pelatihan, sedangkan karyawan nonstaff tidak ada diberikan pelatihan. Maka dibulan April berjumlah 1 orang, bulan Juli berjumlah 2 orang, dan bulan Oktober berjumlah 1 orang. Sementara di bulan September berbeda yaitu hanya karyawan nonstaff yang mendapat pelatihan berjumlah 1 orang. Selanjutnya ada dibulan Mei, bulan November dan bulan Desember tidak ada jadwal pelatihan karyawan.
2. Tahun 2021 terdapat karyawan staff saja yang diberikan pelatihan, sedangkan karyawan nonstaff tidak ada diberikan pelatihan. Maka dibulan April berjumlah 4 orang dan bulan Desember berjumlah 4 orang juga. Selanjutnya ada dibulan Mei, bulan Juni, dan bulan Juli tidak ada jadwal pelatihan karyawan.

3. Tahun 2022 terdapat karyawan staff saja yang diberikan pelatihan, sedangkan karyawan nonstaff tidak ada diberikan pelatihan. Maka dibulan Februari berjumlah 3 orang, bulan Mei berjumlah 7 orang, dan bulan September berjumlah 4 orang.

Tabel 1.3 Data Keseluruhan Karyawan PT. SOCFINDO Dari Tahun 2020–2022

No	Periode Keseluruhan Karyawan (per tahun)	Data Karyawan		Jumlah Keseluruhan Karyawan
		Staff	Non Staff	
1	Tahun 2020	55 Orang	136 Orang	191 Orang
2	Tahun 2021	52 Orang	134 Orang	186 Orang
3	Tahun 2022	55 Orang	135 Orang	190 Orang

Sumber : Data Internal PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan karyawan. Akan tetapi di tahun 2022 jumlah karyawan mengalami kenaikan yang dapat mengimbangi pada tahun 2020. 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. Kesadaran akan pentingnya tanggung jawab departemen SDM ini menjadi langkah awal dalam proses menyusun perencanaan sumber daya manusia. Karena tidak bisa dipungkiri bahwa hampir kebanyakan perusahaan besar pasti melibatkan manajer puncak dan unit bagian lain di perusahaan dalam proses perencanaan sumber daya manusia. Disinilah pentingnya kesadaran departemen SDM sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam proses perencanaan SDM.

Tabel 1.4 Tabel keseluruhan Data Karyawan yang mengikuti Pelatihan PT. SOCFINDO dari tahun 2020 – 2022

No	Periode Pelatihan (per tahun)	Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan		Jumlah keseluruhan yang mengikuti pelatihan (per tiap tahun)
		Staff	Non Staff	
1	Tahun 2020 (dilakukan secara daring)	43 Orang	9 Orang	52 Orang
2	Tahun 2021	56 Orang	15 Orang	71 Orang
3	Tahun 2022	113 Orang	20 Orang	133 Orang

Sumber : Data Internal PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa pelatihan pada tahun 2020 dilakukan secara daring dikarenakan terjadi pandemic COVID-19 di Indonesia mulai merebak sekitar bulan maret. Maka karyawan yang mengikuti pelatihan berjumlah 52 orang pada tahun 2020. Pada tahun 2021 karyawan yang mengikuti pelatihan berjumlah 71 orang. Dan pada tahun 2022 karyawan yang mengikuti pelatihan berjumlah 133 orang.

Tujuan pelatihan kerja adalah untuk mendukung kelancaran operasional dan produktivitas perusahaan. Namun, pelatihan kerja memiliki tujuan yang objektivitas yang ingin dicapai dari kegiatan tersebut, yakni ilmu pengetahuan, kemampuan, dan penentuan sikap. Dengan memberikan materi-materi pelatihan dengan tepat sasaran akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Bawa materi pelatihan merupakan salah satu cara jitu untuk karyawan mengembangkan kemampuan disertai kreatifitas dalam bekerja.

Maka hasil kesimpulan dari Tabel 1.5 - Tabel 1.7 yaitu :

1. Tahun 2020, bahwa dibulan Mei, November dan Desember tidak ada jadwal pelatihan karyawan.
2. Tahun 2021, bahwa dibulan Juni dan Juli tidak ada jadwal pelatihan karyawan.
3. Dan di tahun 2022, pelatihan terjadi di bulan januari-desember akan tetapi pelatihan tersebut hanya diberikan kepada Karyawan Staff saja. Sedangkan karyawan Nonstaff tidak ada pelatihan (dapat diliat di **Tabel 1.2**)

Selanjutnya faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Adapun dapat berjalannya peningkatan terhadap kinerja karyawan seharusnya setiap karyawan memerlukan suatu motivasi yang baik dan membangun yaitu sebagai faktor pendorong dari kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan memiliki motivasi yang baik, maka mereka akan membuat pilihan positif untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan mereka. Disebabkan setiap karyawan memiliki karakteristik berbeda sehingga pihak manajemen memiliki tantangan tersendiri untuk sebagian besar karyawan perusahaan agar merasa puas dengan pekerjaannya dan ingin terus bekerja di perusahaan untuk menghasilkan kinerja terbaiknya.

Melalui disiplin kerja untuk mempengaruhi hubungan antar sistem informasi sumber daya manusia, pelatihan, dan motivasi masih disaling berhubungan untuk keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Sehingga disiplin kerja dapat dilihat dari data ketidak sesuaian waktu di perusahaan tersebut adanya karyawan yang masih tidak dapat memenuhi waktu yang ditandai dengan keterlambatan dan pulang lebih awal.

Sholikah, dkk.,(2023) menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi merupakan salah satu langkah menuju efisiensi karyawan yang optimal. Maka diperlukan adanya perbaikan sistem informasi disertai pelatihan yang sinergis sehingga mampu mengakses pengetahuan bisnis organisasi yang dikembangkan untuk mempromosikan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Sedangkan Syafrina (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja. Semakin baik disiplin karyawan, semakin besar efisiensi pekerjaan. Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan efisiensi karyawan yang baik. Sebaliknya jika disiplin kerja tidak baik, seringkali dapat berdampak pada kinerja pegawai yang buruk (A. Pangarso, 2016). Maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pelatihan, motivasi serta disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dari hari sebelumnya sebagai perbaikan dimasa mendatang. Dengan memudahkan karyawan dalam bekerja, maupun meminimalisir kesalahan pekerjaan. Maka pelatihan diterapkan kepada karyawan untuk mudah-paham dalam bekerja. Diberikan motivasi untuk diri karyawan merupakan gambaran untuk diri sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diperintah.

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

1.2

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 terus-menerus yaitu dalam presensi secara digitalisasi untuk mengetahui jadwal kinerja karyawan dengan otomatis.
2. Pelatihan masih kurang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga masih sedikit karyawan mengikutinya.
3. Pekerjaan karyawan masih dibutuhkan dorongan positif yang termotivasi.
4. Kedisiplinan belum optimal dilakukan oleh karyawan, seperti jam masuk yang dilewatkan dan pulang lebih awal.
5. Kinerja karyawan masih belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan cepat tepat waktu yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

1.3

Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan di atas, peneliti membatasi penelitian ini hanya pada masalah pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, pelatihan, motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

1.3.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan?
2. Apakah pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan?
3. Apakah pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan?
4. Apakah pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan?
5. Apakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan?
6. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan?
7. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan?
8. Apakah pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan?
9. Apakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan?
10. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

1.4.2.1 Manfaat secara Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan akan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan tambahan kekayaan penelitian ilmiah Program Studi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Prima Indonesia.
- b) Bagi peneliti, peneliti ini dapat berguna sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan ilmiah dalam pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan bahan referensi dalam mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

1.4.2.2 Manfaat secara Praktis

- a) Membantu perusahaan PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan untuk menemukan sekaligus memecahkan permasalahan mengenai pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, pelatihan, motivasi melalui disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.
- b) Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan agar karyawan termotivasi dan mempunyai tanggung jawab dalam kedisiplinan seperti tepat waktu datang dan pulang serta mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat.