

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Perkembangan suatu organisasi, khususnya bisnis, bergantung pada beberapa elemen penting, salah satunya adalah sumber daya manusia. Karyawan yang beroperasi dengan sukses dan efisien dikenal sebagai sumber daya manusia, dan untuk menyediakan kondisi organisasi tersebut, organisasi harus meningkatkan kinerja sumber daya manusia di segala aspek, Santoso dan Imaniyati (2020). Faktor penentu keberhasilan visi dan tujuan perusahaan adalah sumber daya manusianya, dalam hal ini karyawannya. Armstrong (2006) menyatakan bahwa "Pendekatan strategis dan kohesif dalam mengelola aset organisasi yang paling berharga adalah apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia.

Era globalisasi pada saat ini dalam perkembangan ilmu, teknologi dan informasi memberikan gambaran nyata bahwa konsep manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dalam kemajuan sebuah organisasi seperti perusahaan, untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Agar tujuan tersebut dapat terwujud maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi tinggi. Dalam kehidupan masyarakat, kita tidak dapat lepas dari peranan teknologi dan informasi khususnya dalam lingkup organisasi seperti perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan karyawan yang dimiliki suatu organisasi merupakan aset vital yang akan menentukan suatu keberhasilan dengan berkontribusi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan secara efektif dan efisien Suwatno, (2002).

Seiring perkembangan teknologi, manajemen telah mengalami perkembangan yang terintegrasi secara sistematis dan otomatis menggunakan pengelolaan yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Sistem Informasi Manajemen menjadi

komponen yang penting bagi suatu perusahaan untuk mengembangkan perusahaannya dengan optimal secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Beardwell at all (2017) Mengemukakan bahwa “*Human resource management continues to evolve and deliver capabilities in the form of analytics and prescriptions to transform organizational performance and drive value.*” Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan maka seyogianya perusahaan memerhatikan beberapa aspek penting diantaranya yaitu Pengelolaan Informasi Sistem Manajemen karena hal tersebut merupakan salah satu aspek utama dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan di perusahaan, mengingat bahwa setiap perusahaan membutuhkan data penting yang akurat dalam setiap tingkatan manajemen dan departemennya, maka setiap data ini akan diolah menjadi suatu sistem informasi yang dapat digunakan dalam berbagai kepentingan setiap individu atau departemen di perusahaan. Karyawan atau tenaga kerja saat ini sering dijuluki dengan kata (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja produktif yang memiliki kemampuan untuk bekerja, karyawan yang berkualitas akan memberikan kontribusi tinggi untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan tenaga kerja yang bekerja dan berhubungan dengan situasi kerja, selain itu melakukan aktivitas bekerja sama dengan karyawan sehingga diberikan imbalan setelah melakukan pekerjaan, dan hal yang menyangkut faktor Psikologis dan Fisik.

*Sistem Informasi Manajemen adalah suatu sistem untuk membantu perusahaan dalam mengelola, menyimpan, mengambil, dan menganalisis informasi untuk mendukung proses pengambilan keputusan manajemen.* Gambaran pengelolaan sistem informasi sumber daya manusia di PT. Yakjin Jaya Indonesia digambarkan sebagai berikut berdasarkan data hasil wawancara bersama kepala bagian Divisi *Human Resouces Development* bahwa Pengelolaan sumber daya manusia di PT. Yakjin Jaya Indonesia sudah dilakukan dengan memakai sistem yang menyediakan data tentang jumlah karyawan, pergantian karyawan, dan hal relevan lainnya. Dalam sistem informasi Sumber

Daya Manusia tersebut mencakup pelatihan, manajemen kinerja, penggajian, laporan dan analitik, serta sistem pelacakan pelamar. Dari data yang dikumpulkan dapat membantu membuat keputusan tentang akuisisi bakat, PHK, dan masalah organisasi tenaga kerja lainnya. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Divisi *Human Resources Development* Ibu Entin Sulistia, terdapat beberapa hambatan diantaranya yaitu tidak jelasnya informasi mengenai data karyawan, kurangnya pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga terjadi proses *recruitment* karyawan tidak sesuai kualifikasi, *job description* tidak lengkap, penilaian kinerja karyawan tidak objektif, sehingga untuk saat ini menjadikan sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Yakjin Jaya Indonesia belum Optimal.

Adapun layanan sistem informasi manajemen sumber daya manusia di PT. Yakjin Jaya Indonesia diantaranya adalah Sistem Absensi dan Penggajian (*Personal and Salary Control System*), Pengelolaan data Sumber daya Manusia dan Produksi yang sudah menggunakan ERP (*Enterprise Resource Planning*) yaitu model sistem informasi yang mengotomatisasi dan mengintegrasikan proses bisnis utama, dan Penyebaran Informasi menggunakan CIQ (*Customs, Immigration, and Quarantine*). Alter dalam Yusri, (2024)

Sutrisno (2019) Kepuasan kerja adalah sikap yang dapat diartikan berupa sikap yang positif karena akan meningkatkan motivasi dalam bekerja dan menyelesaikan segala target yang telah ditentukan dan ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri, selain itu menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja atau *Job Satisfaction* yaitu suatu kondisi dimana berupa sikap terhadap suatu aktivitas dalam pekerja yang menunjukkan penerimaan *reward* yang diterima oleh karyawan dan yang mereka ekspektasikan. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan cara membandingkan antara kontribusi dalam bekerja terhadap perusahaan dan imbalan yang didapatkan berdasarkan pendapat mereka sendiri atau subjektif dan Karyawan itu sendiri. Suwatno (2018) Karyawan merupakan aset yang dinilai sangat penting bagi keberlangsungan kemajuan perusahaan, selain untuk bekerja seyogyanya para karyawan memiliki rasa puas di tempat kerja, selain itu kepuasan kerja dipengaruhi oleh

manager atau top managemen, dengan kata lain perusahaan harus selalu memantau hal-hal yang disinyalir mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja.

Sementara itu Nitisemito, (2019) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap, pandangan, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima berdasarkan pendapat yang mereka yakini. Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, apabila motivasi kerja karyawan di perusahaan tinggi maka tentu akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan akan tercapai. Suwatno & Yuniarsih, (2013). Seperti yang dikemukakan oleh Suwatno (2013) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku dan kemajuan perilaku serta dorongan seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu sehingga dikaitkan dengan faktor pendorong perilaku manusia, sedangkan motivasi kerja merupakan pemacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, agar perusahaan menjadi lebih baik dan maju secara optimal, maka harus dipelihara dengan cara berkesinambungan dengan para karyawan sangat dibutuhkan ini menjadi penting, aktivitas kerja yang mampu menaikkan dan mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi dalam menyelesaikan tugas yang diamanatkan oleh pimpinan organisasi. Kondisi kerja yang nyaman dan aman serta didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi tentu akan melahirkan meningkatnya kinerja karyawan. Menurut Davis dalam Lijan (2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka dan usaha untuk tetap menjaga kondisi psikis untuk tetap mewujudkan visi dan misi perusahaan. Untuk memenuhi berbagai upaya tersebut, maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang akan menentukan peran karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pada dasarnya organisasi atau perusahaan, akan

memercayai karyawan yang memiliki etos kerja yang baik, mempunyai semangat kebersamaan yang inklusif, semangat inovatif dan mempuni dalam hal kompetensi, namun untuk mencapai keunggulan pelayanan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain maka karyawan harus dilatih dan diberikan kepercayaan penuh serta selalu dibenahi agar tumbuh menjadi manusia yang memiliki kapabilitas yang tinggi. Karena itu untuk mendukung kinerja karyawan agar lebih baik motivasi kerja dan disiplin karyawan harus dibenahi hingga akan meningkatkan kepuasan kerja yang nanti akan menjadi ujung tombak perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan yang lain, karena karyawan memiliki andil besar untuk menciptakan *trust* atau rasa percaya dari *customer*, semakin kinerja optimal maka perusahaan akan terus bertahan di dalam kompetisi global.

Perusahaan tidak hanya fokus pada pengembangan teknologi informasi yang terus maju dan diperlukan atau dibenahi oleh perusahaan namun keterampilan manusiapun harus terus diperbaiki. Pentingnya peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka sangat penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya karyawan harus disiplin, mempunyai dedikasi yang tinggi, dan sikap emosional dalam melakukan pekerjaan harus tetap diperhatikan serta menjadi prioritas utama. Kontribusi karyawan menjadi penting jika tindakan berperilaku dari karyawan benar, menanamkan nilai-nilai positif, serta ada keinginan untuk bekerja dengan loyalitas bekerja yang tinggi. Apabila perusahaan telah memiliki pelayanan yang prima maka loyalitas dari pelanggan akan semakin tinggi. Menurut Susanty & Miradipta (2013) mengemukakan bahwa dalam kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu diperlukan meningkatkan sumber daya melalui pengelolaan sumberdaya manusia agar berada pada jabatan yang tepat dan *job desk* yang benar.

Sistem Informasi manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah unit yang berada dalam organisasi atau perusahaan yang didalamnya terdiri dari

berbagai individu yang mengelola data sumber daya manusia dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi komputer. Hal tersebut dihasilkan dari terkolaborasinya antara teknologi informasi dengan ilmu manajemen sumber daya manusia. Dengan memanfaatkan sistem informasi SDM maka personil organisasi dapat mengelola absensi karyawan secara *online* dan menerapkan sistem *payroll* yang lebih rapih dan lebih terorganisir. Ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Rochaety, (2016) mengemukakan bahwa peran Sistem Informasi Manajemen dalam perusahaan akan membantu dalam mendukung kelangsungan hidup perusahaan (*Existence*), jika perusahaan tidak memiliki informasi yang memadai maka disinyalir atau diduga akan mengalami ketidakmampuan dalam mengontrol sumber daya, sehingga dalam proses pengambilan keputusan strategis akan mengalami segala macam kendala akhirnya perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain dan menyebabkan tidak proporsional karena banyaknya informasi yang tidak tersampaikan secara menyeluruh.

PT. Yakjin Jaya Indonesia merupakan perusahaan bagian usaha *Manufacturing Garment*, PT. Yakjin Jaya Indonesia adalah salah satu rangkaian perusahaan global asal korea yang beroperasi tidak hanya di Indonesia melainkan beroperasi di Vietnam, Singapura, India, dan Korea. Konsumen PT. Yakjin Jaya Indonesia adalah produsen merk-merk pakaian ternama yang memproduksi berbagai jenis pakaian dan termasuk salah satu merk pakaian yang berjenis skala besar. PT. Yakjin Jaya Indonesia beralamat di Jl. Raya Rancaekek Km.27 Sindangpakuon, Cimanggung, Kota Bandung. Didalam PT. Yakjin Jaya Indonesia memiliki banyak sekali departemen diantaranya *Machining, Engine, Production, Warehouse, Quality Control, Sales, Admin Workshop, Purchasing/Store, IT, Finance dan Human Resource Development*.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan kepala departemen *Human Resource Development* (HRD) didapatkan informasi bahwa temuan yang sering terjadi yakni terdapat keterlambatan kehadiran karyawan, yang

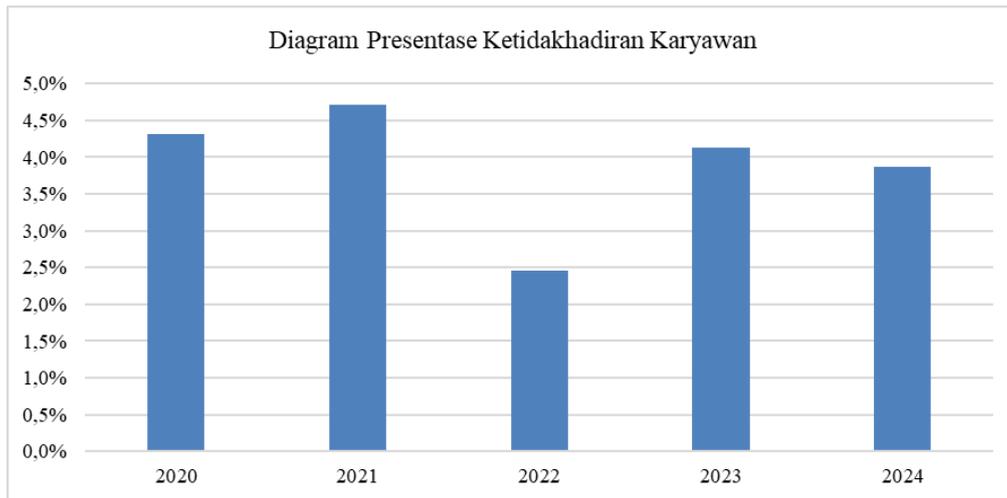
diasumsikan sebagai kurangnya kedisiplinan kerja. Terkadang ada karyawan yang datang telat melebihi jam kerja yang sudah ditetapkan oleh PT. Yakjin Jaya Indonesia, namun fenomena di lapangan masih banyak karyawan yang telat karena berbagai macam alasan diantaranya seperti telat bangun tidur, macet, dan lain sebagainya. Yang kedua adalah kurangnya ketaatan terhadap peraturan kerja, contoh pada saat karyawan memarkirkan kendaraan tidak dilakukan secara tertib atau tidak memarkirkan ditempat yang seharusnya, selain itu kurangnya disiplin tergambar dari karyawan yang masih membuang sampah sembarangan dan tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan, padahal aturan dalam membuang sampah sudah sering kali diingatkan. Berikut adalah tabel rekap keterlambatan karyawan dalam kurun waktu 4 tahun di PT. Yakjin Jaya Indonesia. Untuk mengetahui gambaran kedisiplinan dan komitmen kerja karyawan dapat dilihat dari gambaran hasil rekapitulasi ketidakhadiran karyawan dalam periode satu tahun, seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019, hlm. 86) berpendapat bahwa komitmen kerja menunjukkan suatu kondisi rasa hormat pada aturan yang telah ditetapkan pada diri pegawai terhadap ketetapan sebuah instansi dan sebuah perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Data Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2020-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan yang hadir	Hari Efektif Bekerja	Presentase Kehadiran	Jumlah Karyawan Yang tidak Hadir				Jumlah ketidakhadiran pertahun	Jumlah ketidakhadiran perbulan	Persentase ketidakhadiran	Ket (%)
				Alfa	Izin	Cuti	Resign				
2020	2769	262	100%	660	780	185	169	1625	135	4,3%	0%
2021	2600	249	100%	676	835	180	566	1691	141	4,7%	0%
2022	2012	251	100%	270	450	167	80	887	74	2,5%	-2%
2023	2400	249	100%	310	486	687	106	1483	124	4,1%	2%
2024	2428	255	100%	348	806	268	4	1422	119	3,9%	0%

*Sumber : Bagian Divisi Human Resource Development (HRD)*

Pada tabel 1.1 berdasarkan fenomena demikian dapat diartikan bahwa proses kegiatan di perusahaan belum efektif, dapat terlihat dari persentase ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi terlihat kenaikan persentase ketidakhadiran karyawan pada tahun 2021 mencapai angka 4,7% .



*Gambar 1.1*  
*Diagram Presentase Ketidakhadiran Karyawan*

*Sumber : Bagian Divisi Human Resource Development (HRD)*

Pada tahun 2020 jumlah total karyawan sebanyak 2769 dengan jumlah hari efektif bekerja 262 hari, jumlah karyawan yang tidak hadir karena alfa atau tanpa keterangan sebanyak 660 orang, izin sebanyak 780 orang, cuti sebanyak 185 orang dan resign sebanyak 169 orang sehingga total ketidakhadiran karyawan pada tahun 2020 sebanyak 1625 karyawan dengan presentase ketidakhadiran sebesar 4,3%.

Pada tahun 2021 jumlah total karyawan sebanyak 2600 dengan jumlah hari efektif bekerja 249 hari, jumlah karyawan yang tidak hadir karena alfa atau tanpa keterangan sebanyak 676 orang, izin sebanyak 835 orang, cuti sebanyak 180 orang dan resign sebanyak 566 orang sehingga total ketidakhadiran karyawan pada tahun 2021 sebanyak 1691 karyawan dengan presentase ketidakhadiran sebesar 4,7%.

Pada tahun 2022 jumlah total karyawan sebanyak 2012 dengan jumlah hari efektif bekerja 251 hari, jumlah karyawan yang tidak hadir karena alfa atau tanpa

keterangan sebanyak 270 orang, izin sebanyak 450 orang, cuti sebanyak 167 orang dan resign sebanyak 80 orang sehingga total ketidakhadiran karyawan pada tahun 2022 sebanyak 887 karyawan dengan presentase ketidakhadiran sebesar 2,5%.

Pada tahun 2023 jumlah total karyawan sebanyak 2400 dengan jumlah hari efektif bekerja 249 hari, jumlah karyawan yang tidak hadir karena alfa atau tanpa keterangan sebanyak 310 orang, izin sebanyak 486 orang, cuti sebanyak 687 orang dan resign sebanyak 106 orang sehingga total ketidakhadiran karyawan pada tahun 2023 sebanyak 1483 karyawan dengan presentase ketidakhadiran sebesar 4,1%.

Pada tahun 2024 jumlah total karyawan sebanyak 2428 dengan jumlah hari efektif bekerja 251 hari, jumlah karyawan yang tidak hadir karena alfa atau tanpa keterangan sebanyak 348 orang, izin sebanyak 486 orang, cuti sebanyak 806 orang dan resign sebanyak 4 orang sehingga total ketidakhadiran karyawan pada tahun 2024 sebanyak 1422 karyawan dengan presentase ketidakhadiran sebesar 3,9%.

Berdasarkan hasil data diatas dan fenomena di lapangan dapat diindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah, ini tergambar dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi dengan berbagai macam alasan, terutama pada tahun 2021 jumlah ketidakhadiran mencapai 1691 karyawan dengan Presentase ketidakhadiran mencapai 4,7%, sedangkan peraturan kriteria batas minimal tingkat ketidakhadiran karyawan seharusnya dibawah 30%, ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah dan belum optimal. PT. Yakjin Jaya Indonesia memiliki beberapa Divisi yang beragam, ini disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Berikut adalah total jumlah karyawan PT. Yakjin Jaya Indonesia berdasarkan departemen yang ada di perusahaan tersebut, terdapat 13 Departemen dengan total karyawan yang berbeda dan beragam.

**Tabel 1.2**  
**Total Jumlah Karyawan PT. Yakjin Jaya Indonesia**

No	Nama Departemen	Total Karyawan		Total Keseluruhan
		Pria	Wanita	
1	Sewing/Production	90	1451	1541
2	Cutting	35	110	145
3	QA & Safety	2	36	38
4	QC	2	230	232
5	Warehouse	16	18	34
6	Finishing	18	297	315
7	Sample	1	15	16
8	Wet Process	1	13	14
9	Mechanic	27	3	30
10	Brand Protection	4	0	4
11	IE	2	3	5
12	Office	9	27	36
13	Maintenance + Mess	14	4	18
Grand Total				2428

*Sumber : Bagian Divisi Human Resource Development*

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan para karyawan ketika mereka bekerja, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari kriteria yang telah ia tetapkan, selain itu kepuasan kerja akan menjadi nilai evaluasi bagi perusahaan sebagai bahan perbaikan apakah karyawan merasakan kepuasan selama bekerja merasa senang, puas atau tidak puas. Hasil riset peneliti melalui wawancara yang sebelumnya telah dilakukan, peneliti masih menemukan beberapa faktor yang menjadi masalah pada pengembangan keahlian mereka dalam segi penambahan ilmu pengetahuan, keilmuan dan *skill* yang harus ditingkatkan lagi. Karena kurangnya motivasi dan disiplin kerja secara optimal. Rendahnya tingkat kepuasan

kerja karyawan yang terlihat dari kuesioner wawancara peneliti mengenai hasil Pra Survey penelitian kepuasan kerja karyawan pada PT. Yakjin Jaya Indonesia.

Pengertian kepuasan kerja menurut T. Hani Handoko adalah kondisi karyawan yang berhubungan dengan emosi senang ataupun tidak senang atas pencapaian dan pandangan mereka terhadap apa yang telah dikerjakan, ini semua dapat berupa penilaian positif dan negatif Swastha & Handoko, (2020, hlm.193-194). Selain itu kepuasan kerja menurut Robbins,(2003, hlm. 68) adalah sikap seseorang terhadap apa yang sudah ia kerjakan dan apa yang telah dilakukan melalui interaksi dengan teman kerja, pimpinan, dan organisasi, standar kerja dan setiap kondisi dalam bekerja. Setiap orang berbeda beda ada yang merasa puas akan memberikan sikap positif dan tidak merasa puas akan memberikan sikap negatif. Robbins S. (2008, hlm. 179). Gambaran tingkat kepuasan karyawan menggunakan pengukuran kepuasan kerja dengan *Minnesota Satisfaction Quisisionare* terlihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey Penelitian Mengenai Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban					
		Puas	Presentase	Tidak Puas	Presentase	Netral	Presentase
1	Kepuasan karyawan terhadap Pekerjaan	140	28%	125	25%	235	47%
2	Kepuasan karyawan terhadap Imbalan	255	51%	170	34%	75	15%
3	Kepuasan karyawan terhadap supervisi Atasan	190	38%	280	56%	35	7%
4	Kepuasan karyawan terhadap Rekan Kerja	285	57%	60	12%	155	31%
5	Kepuasan karyawan terhadap Kesempatan Promosi	225	45%	220	44%	55	11%
	Rata-Rata		44%		34%		22%

*Sumber : Bagian Divisi Human Resource Development (Data diolah Penulis)*

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dengan menggunakan 500 responden karyawan di PT. Yakjin Jaya Indonesia, penyebaran kuesioner ini dibagikan

menggunakan teknik random sampling. Hasil Pra riset tersebut dapat dilihat bahwa untuk pernyataan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan 140 orang menjawab puas dengan presentase 28%, 125 orang menjawab tidak puas dengan presentase 25% dan menjawab netral sebanyak 235 orang dengan presentase 47%. Pada pernyataan karyawan terhadap imbalan sebanyak 255 dengan presentase 51% , 170 orang menjawab puas dengan presentase 34%, dan 75 orang menjawab netral dengan presentase 15%. Sedangkan kepuasan karyawan terhadap supervisi atasan 190 orang menjawab puas dengan presentase sebesar 38% sedangkan 280 orang menjawab tidak puas dengan presentase 56% dan 35 orang menjawab netral dengan presentasae 7 %, sedangkan untuk pertanyaan kepuasan karyawan terhadap rekan kerja 285 orang menjawab puas dengan presentase 57% , 60 orang menjawab tidak puas dengan presentase 12%, dan 155 orang menjawab netral dengan presentase 31%, pertanyaan kepuasan karyawan terhadap kesempatan promosi 225 orang menjawab puas dengan presentase 45%, 220 orang menjawab tidak puas dengan presentase 44% dan 55 orang menjawab netral dengan presentase 11%. Berdasarkan uraian hasil diatas tingkat kepuasan karyawan masih rendah dapat dilihat dari pertanyaan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan sebesar 28%, sedangkan menurut penuturan Kepala Bagian *Human Resource Development* (HRD) kriteria batas minimal tingkat kepuasan kerja karyawan harus mencapai 80%, sedangkan fakta dilapangan hanya sebesar 44%, itu mengindikasikan bahwa adanya fenomena di lapangan yang harus diteliti lebih dalam terkait faktor-faktor penyebab masih belum optimalnya tingkat kepuasan karyawan di PT. Yakjin Jaya Indonesia.

Dampak yang terjadi dari belum terwujudnya kepuasan kerja karyawan berimplikasi pada belum tercapainya tingkat kepuasan kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan yang telah ditargetkan, menurut Cresswell, (2017, hlm. 186) mengemukakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam bidang teknologi tergantung pada dukungan dari ketersediaan informasi. Faktor utama dari keberhasilan informasi dalam mendukung kegitan organisasi yaitu keserasian data dan mutu, pengorganisasian data, dan tata cara penggunaannya. Stover, (2019, hlm. 90).

Melihat dari permasalahan yang telah dipaparkan diatas, diketahui betapa pentingnya pengaruh sistem informasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Komitmen Organisasi di PT.Yakjin Jaya Indonesia**”.

### **1.1. Identifikasi Masalah**

Kepuasan kerja sejatinya merupakan sebuah aktivitas berupa reaksi karyawan terhadap berbagai elemen atau aspek pekerjaan mereka. Sikap positif terhadap pekerjaan yang muncul dari evaluasi dan lingkungan kerja dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (2003) adalah suatu sikap terhadap pekerjaan yang ditunjukkan oleh perubahan-perubahan yang diberikan dan yang seharusnya diperolehnya dari perusahaan.

Setelah mengetahui latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini secara spesifik dapat di rumuskan dalam pernyataan berikut :

1. Bagaimana gambaran Efektivitas Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Yakjin Jaya Indonesia
2. Bagaimana Gambaran Tingkat Komitmen di PT. Yakjin Jaya Indonesia
3. Bagaimana Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja di PT. Yakjin Jaya Indonesia
4. Adakah Pengaruh Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja di PT. Yakjin Jaya Indonesia
5. Adakah Pengaruh Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen di PT. Yakjin Jaya Indonesia
6. Adakah Pengaruh Pengelolaan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Yakjin Jaya Indonesia.
7. Adakah Pengaruh Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Komitmen Organisasi di PT.Yakjin Jaya Indonesia

## 1.2. Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, maka secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian mengenai pengaruh Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi PT. Yakjin Jaya Indonesia. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi di PT. Yakjin Jaya Indonesia.

Secara khusus tujuan yang ingin dicapai peneliti di dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Gambaran Efektivitas Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Yakjin Jaya Indonesia
2. Gambaran Tingkat Komitmen di PT. Yakjin Jaya Indonesia
3. Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja di PT. Yakjin Jaya Indonesia
4. Pengaruh Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja di PT. Yakjin Jaya Indonesia
5. Pengaruh Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen di PT. Yakjin Jaya Indonesia
6. Pengaruh Pengelolaan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Yakjin Jaya Indonesia.
7. Pengaruh Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Komitmen Organisasi di PT. Yakjin Jaya Indonesia

## 1.3. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang baik bagi instansi atau Lembaga Pendidikan maupun pihak-pihak yang terkait dengan hasil penelitian ini.

Kegunaan penelitian ini, antara lain :

### **1.3.1. Kegunaan Teoretis**

Memberikan sumbangan ilmu Pendidikan, sehingga menjadi bahan pengembangan teoritik atau menjadikan bahan kajian untuk mengkaji berbagai macam teori ilmu sumber daya manusia dan pengelolaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia serta mendukung ilmu pengetahuan yang selama ini telah terakumulasi, sehingga melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih baik.

### **1.3.2. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna : (1) Sebagai bahan informasi bagi PT. Yakjin Jaya Indonesia untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan, sehingga *top management* mengetahui bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui analisis pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (2) Sebagai masukan untuk seluruh personil organisasi dalam memecahkan masalah terkait dengan kepuasan kerja karyawan, (3) Sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian khususnya mengenai pengaruh Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Komitmen Organisasi.