

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam percaturan pasar global, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia relatif tertinggal dibanding negara-negara tetangga sehingga Indonesia masih kurang dalam menghasilkan karya-karya bermutu sebagai hasil dari penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini perlu dicermati apa yang menjadi penyebabnya. Salah satu indikator rendahnya kualitas SDM adalah rendahnya kinerja baik disebabkan oleh faktor yang datang dari diri karyawan (*intrinsik*) maupun dari luar diri karyawan (*ekstrinsik*). Faktor penyebab secara intrinsik antara lain kurangnya tanggung jawab dan kesadaran serta kerja sama yang mendalam dari para karyawan, sedangkan faktor penyebab secara ekstrinsik antara lain uraian jabatan yang tidak jelas, target kerja yang belum optimal, pola komunikasi kerja yang tidak efektif, hubungan kerja yang tidak harmonis, iklim kerja yang tidak kondusif, peluang karier dan fasilitas kerja yang tidak memadai.

Masalah pokok dari karyawan atau sumber daya manusia di sini adalah bagaimana caranya agar karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya mampu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus menyadari bahwa kinerja yang optimal tidak bisa timbul dengan sendirinya, tetapi harus didorong dan dirangsang oleh suatu

penghargaan (*reward*) yang dapat berupa tambahan penghasilan atau tunjangan prestasi, kenaikan jabatan ataupun pelatihan untuk mendapatkan ilmu yang bermanfaat pada jabatan yang lebih tinggi.

PT. INTI (Persero) Bandung adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada dibawah Badan Pengelola Industri Telekomunikasi Strategis (BPIS) yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan infokom dengan penekanan pada Sistem Infokom dan Integrasi Teknologi (ISTI). Dengan sistem informasi tersebut, telah membantu setiap tingkatan manajemen perusahaan dalam melakukan berbagai kegiatan perusahaan baik untuk kepentingan perusahaan maupun kepentingan di luar perusahaan. Faktor terpenting bagi PT. INTI (Persero) Bandung di dalam menggunakan sistem informasi ini adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

PT. INTI (Persero) merupakan salah satu badan yang berdiri sendiri dengan status perusahaan perseroan yang menjelma dari kegiatan dengan perusahaan telekomunikasi. Oleh karena perusahaan bergerak dalam bidang pelayanan jasa, maka perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap semua pihak yang berkepentingan. Tuntutan ini akan dapat terwujud manakala pihak perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan banyak ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil kegiatan penelitian pada Divisi SDM diperoleh data rekapitulasi absensi karyawan selama lima tahun yaitu tahun 2003-2007.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Tahun 2003-2007

Tahun	Mangkir (%)	Terlambat (%)	Cepat Pulang (%)
2003	8,45	1,48	3,39
2004	6,08	3,53	2,02
2005	10,04	1,70	2,07
2006	10,13	2,44	2,58
2007	11,24	2,67	2,82
Rata-rata	9,18	2,36	2,58

Sumber: Divisi Sumber Daya Manusia

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat absensi/kemangkiran karyawan selama lima tahun mulai dari tahun 2003-2007, rata-rata karyawan yang mangkir dari tugasnya adalah 9,18%. Apabila dilihat dari tahun 2003-2007 ternyata mengalami naik turun. Tingkat kemangkiran paling tinggi terjadi pada tahun 2007 yaitu sebanyak 11,24% sedangkan pada tahun 2004 tingkat kemangkirannya mengalami penurunan menjadi 6,08%.

Selain persentase ketidakhadiran karyawan, kinerja karyawan juga bisa dilihat dari tingkat kedisiplinan saat masuk dan pulang kerja. Karyawan dikatakan terlambat masuk jika mereka datang melebihi batas waktu jam masuk kerja. Perusahaan menetapkan tidak menetapkan batas toleransi keterlambatan. Karyawan yang terlambat akan dikenakan potongan gaji disesuaikan dengan keterlambatannya. Dari

tabel di atas, terlihat bahwa rata-rata karyawan yang terlambat masuk jam kerja adalah 2,36%. Apabila dilihat dari tahun 2003-2007, tingkat keterlambatan paling tinggi yaitu pada tahun 2004 yaitu 3,53% sedangkan pada tahun 2003 persentase karyawan yang cepat pulang mengalami penurunan menjadi 1,70%. Selain itu dari tabel di atas, diperoleh rata-rata karyawan yang cepat pulang selama lima tahun yaitu 2,58%. Persentase tertinggi karyawan yang cepat, terjadi pada tahun 2003 yaitu sebesar 3,39%, sedangkan pada tahun 2004 mengalami penurunan menjadi 2,02%.

Dari tabel di atas, ternyata jumlah karyawan yang mangkir selama lima tahun mengalami kemunduran, sehingga pada tahun terakhir (2007), jumlah kemangkirannya mencapai titik tertinggi apabila dibandingkan dengan tahun-tahun yang lain yaitu mencapai 11,24%. Hal ini menandakan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah dan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah.

Selain data di atas, hasil dari wawancara dengan Iwan Mochammad Ridwan (Kepala Bagian SDM) mengenai aktivitas karyawan yaitu masih ada karyawan yang keluar pada jam kerja dengan alasan tidak jelas, atau keluar dari meja kerja hanya untuk mengobrol atau melakukan kegiatan-kegiatan yang kurang penting pada saat jam kerja. Meskipun tampak sederhana, namun hal seperti ini sangat merugikan perusahaan dan melihat dari hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung masih tergolong rendah.

Melihat fenomena di atas, maka untuk memotivasi kinerja karyawan, perusahaan harus menetapkan suatu sistem pengelolaan sumber daya manusia

sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya yaitu dengan menjalankan sistem yang berbasis teknologi informasi khususnya dalam bidang sumber daya manusia agar kinerja karyawan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka untuk mengetahui berapa besar hubungan antara sistem informasi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Hubungan antara Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan Pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) Bandung"**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Kinerja karyawan memiliki arti yang sangat penting karena akan menentukan daya saing perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kompensasi, iklim kerja, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pengetahuan dan keterampilan karyawan dinilai sangat strategis bagi perusahaan karena tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan harus selalu disesuaikan dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi.

Selain itu kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi kinerja perusahaan yang akhirnya dapat

mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu cara yaitu dengan menjalankan sistem yang berbasis teknologi informasi yang efektif berdasarkan prestasi kerja mereka khususnya dalam bidang sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia yang efektif, maka informasi mengenai sumber daya manusia yang ada perusahaan lebih akurat dan tepat dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang inti menjadi kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja karyawan ditinjau dari Sistem informasi sumber daya manusia. Maka secara terperinci rumuskan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) Bandung.
3. Adakah hubungan antara Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dengan kinerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) Bandung.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Untuk lebih jelasnya dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Memperoleh gambaran tentang persepsi karyawan mengenai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Memperoleh gambaran tentang persepsi karyawan mengenai kinerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) Bandung.
3. Mengukur hubungan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dengan kinerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan di PT. INTI (Persero) Bandung diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis. Beberapa manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan teoritis, yaitu dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori lebih lanjut khususnya mengenai persepsi karyawan mengenai hubungan antara sistem informasi sumber daya manusia dengan

kinerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) Bandung.

2. Kegunaan praktis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait sebagai bahan informasi dan masukan yang positif, serta dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi perusahaan.
3. Secara pribadi, yaitu menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti sehingga diharapkan peneliti dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk mencoba ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan secara objektif dalam kehidupan praktis.

