

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Peraturan Bupati Kabupaten Garut Nomor 84 Tahun 2020 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut merupakan instansi Pemerintah Daerah di Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut ini dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Sebagai sebuah instansi pemerintahan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya memiliki perangkat struktur organisasi yang terstruktur. Secara garis besar, unsur organisasi yang terdapat pada Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut, terdiri atas:

- 1) Pimpinan adalah Kepala Dinas;
- 2) Pembantu Pimpinan adalah Sekretariat dan Sub Bagian;
- 3) Pelaksana adalah Bidang, Seksi dan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut merupakan instansi pemerintahan yang memiliki sebuah tujuan. Tujuan dapat dicapai apabila sumber daya manusia yang ada sudah sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja Karyawan dapat berpengaruh dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Supaya unsur pelaksanaan pemerintahan bisa dikelola dengan baik serta bisa menggapai hasil sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan, maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang sudah sesuai dengan standar harapan.

Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi.

Manajer semestinya paham jika keberhasilan dalam menaikkan kinerja mesti menyertakan karyawan sebab karyawan tidak cuma sebagai kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan.

Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerja, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Hendro, 2018).

Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya kehadiran sumberdaya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang berskala besar, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan di bidangnya (Jumawan, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika Afandi (2018: 149).

Penelitian dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut, peneliti menemukan fenomena berkaitan dengan kinerja karyawan yang dianggap sebagai penurunan kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut bisa dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Target Capaian Realisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut 2020 dan 2021

No	Sasaran	2020		2021	
	Indikator	Target	Realisasi Kab. Garut	Target	Realisasi Kab. Garut
1	Tersedianya sistem air limbah setempat yang memadai	68%	65,43%	66%	62%
2	Tersedianya sistem jaringan drainase skala kawasan dan skala kota sehingga tidak terjadi genangan (lebih dari 30 cm, selama 2 jam)	72%	67%	69%	65%
3	Cakupan ketersediaan rumah layak huni	55%	55%	53%	52%
4	Cakupan layanan rumah layak huni yang terjangkau	1.200 unit	1.472 unit	1.700 unit	1.156 unit

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, keterlibatan kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut masih belum optimal, karena:

1. Belum tercapainya sistem jaringan drainase skala kawasan dan skala kota sehingga tidak terjadi genangan yang ditargetkan oleh Kabupaten Garut belum mencapai target.
2. Ketercapaian Cakupan ketersediaan rumah layak huni hanya bisa dicapai oleh Kabupaten Garut dari yang ditargetkan, masih ada kegiatan yang sudah direncanakan/dianggarkan belum selesai atau tidak terlaksana.

Berikut hasil pra survey terhadap 10 Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut mengenai Kinerja Karyawan Untuk mendukung fenomena penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kuesioner Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal	
		Ya	Tidak
1	Apakah anda dapat selalu memenuhi/mencapai target pekerjaan yang telah diberikan?	40%	60%
2	Apakah anda jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak?	90%	10%
3	Apakah anda Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja?	90%	10%
4	Apakah anda selalu patuh pada ta ta tertib dan aturan yang telah ditetapkan?	90%	10%
5	Apakah anda merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya?	90%	10%

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, Mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut belum sesuai harapan, dikarenakan 6 dari 10 karyawan mengatakan tidak / belum bisa mencapai atau memenuhi target yang telah diberikan oleh pemimpin kepada karyawan, hal ini dikarenakan, masih ada kegiatan yang sudah direncanakan/dianggarkan belum selesai atau tidak terlaksanakan. Dari permasalahan yang ada, maka hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum memenuhi standar kinerja yang baik.

Dinamika kinerja perusahaan terjadi karena disebabkan oleh faktor yang mempengaruhinya. Kinerja perusahaan yang baik dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang diduga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan yaitu dukungan Sistem informasi SDM yang juga berpengaruh terhadap Kinerja (Rosadi, 2020).

Setiap perusahaan memiliki sebuah sistem yang berguna untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut menjadi informasi, dan melaporkan informasi itu kepada pengguna sistem tersebut.

Sistem informasi sumber daya manusia yaitu prosedur sistematis yang berguna untuk memasukan data, menyimpan data, memproses data, menarik data, dan memvalidasi data yang dapat digunakan untuk mempercepat pengambilan keputusan. Sistem informasi sumber daya manusia berguna untuk memberikan kemampuan untuk memasukan informasi personalia kedalam sistem informasi sdm, meliputi berbagai prosedur yang diperlukan untuk mengumpulkan data (Simamora dalam Rohman & Saudin, 2022).

Setiap perusahaan memiliki sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut menjadi informasi, dan melaporkan informasi itu kepada pemakai. Sistem ini dinamakan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resource information system*) atau *HRIS*. Dan sistem ini menggabungkan MSDM sebagai suatu disiplin yang utamanya mengaplikasikan bidang teknologi informasi ke dalam aktifitas-aktifitas MSDM seperti dalam hal perencanaan, dan menyusun sistem pemrosesan data dalam serangkaian langkah- langkah yang terstandarisasi dan terangkum dalam aplikasi perencanaan sumber daya perusahaan/*enterprise resource planning* (ERP).

Berikut hasil pra survey terhadap 10 Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut mengenai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Untuk mendukung fenomena penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.3
Kuesioner Survey Awal Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal	
		Ya	Tidak
1	Apakah sistem yang ada menyediakan informasi data karyawan yang lengkap?	20%	80%
2	Apakah Penggunaan teknologi informasi lebih fleksibel dalam pengolahan data?	100%	0%
3	Apakah Data yang diperlukan lebih mudah di dapat dengan penggunaan teknologi computer?	90%	10%
4	Apakah Sistem yang ada menyediakan informasi yang dapat membantu pekerjaan harian anda?	90%	10%
5	Apakah penggunaan teknologi informasi meminimalisir terjadinya kesalahan?	100%	0%

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, Mengindikasikan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut belum sesuai harapan dikarenakan 8 dari 10 karyawan menyatakan, Sistem yang ada Tidak / Belum menyediakan informasi data karyawan yang lengkap.

Hal tersebut disebabkan karena *digitalisasi* data-data karyawan belum sepenuhnya terlaksanakan. Dari permasalahan yang ada maka hal ini mengindikasikan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia belum sesuai standar pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.

Selain Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja merupakan faktor berikutnya yang diduga mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang dapat merubah kebiasaan dan suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kewajiban karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalani tugasnya. Sebaliknya apabila disiplin kerja kurang dari sesuai standar harapan perusahaan maka karyawan akan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

Sejalan dengan pendapat tersebut, (Erpurini 2019) mengemukakan sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, para pegawai juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja (Umi Narimawati et al, 2022).

Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan dalam perusahaan. Semakin disiplin, semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya (Dharmawan dalam Erpurini, 2019).

Untuk mendukung fenomena penelitian maka peneliti melakukan pra survey terhadap 10 karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut mengenai disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 1.4
Kuesioner Survey Awal Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal	
		Ya	Tidak
1	Apakah anda suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan?	60%	40%
2	Apakah anda menggunakan peralatan kantor/barang milik negara dengan baik dan ikut menjaga/merawatnya?	90%	10%
3	Apakah anda selalu datang dan masuk kerja tepat waktu?	90%	10%
4	Apakah anda memahami tata tertib karyawan dan anda menjalankan perintah dengan benar?	90%	10%
5	Apakah anda selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi?	100%	0%

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, Mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut belum sesuai harapan, dikarenakan 6 dari 10 karyawan menyatakan masih suka menunda pekerjaan. Dari permasalahan yang ada, maka hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja belum memenuhi standar harapan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.

Hal ini diperkuat dengan laporan mengenai perilaku kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.5
Laporan Perilaku Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut

No	Uraian			
	Prilaku Kerja:			
1	Orientasi Pelayanan	=	82.00	(Baik)
2	Integritas	=	90.00	(Sangat Baik)
3	Komitmen	=	91.00	(Sangat Baik)
4	Disiplin	=	81.00	(Baik)
5	Kerjasama	=	84.00	(Baik)
	Jumlah	=	428	
	Nilai Rata-Rata	=	85,6	(Baik)

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut, 2022

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, Mengindikasikan bahwa laporan mengenai perilaku kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut dapat dikatakan baik, namun perilaku kerja terkait disiplin memiliki penilaian terendah dibandingkan dengan perilaku lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut belum sesuai harapan.

Berdasarkan fenomena diatas dan berdasarkan observasi yang dilakukan, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut penelitian dengan judul: “Sistem

Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sistem yang ada belum menyediakan informasi data karyawan yang lengkap, hal tersebut disebabkan karena *digitalisasi* data-data karyawan belum sepenuhnya terlaksanakan.
2. Sebagian karyawan masih suka menunda pekerjaan.
3. Sebagian karyawan belum bisa mencapai atau memenuhi target yang telah diberikan oleh pemimpin kepada karyawan, hal ini dikarenakan masih ada kegiatan yang sudah direncanakan/dianggarkan namun belum selesai atau tidak terlaksanakan.
4. Masih adanya keluhan dari masyarakat tentang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut yang belum optimal dalam memberikan pelayanan.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.
2. Apakah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.
4. Seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, serta mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan, mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi. Adapun tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.
2. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.
4. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan dan memberikan sebuah solusi berbagai permasalahan terutama dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh untuk menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh dari Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2.2 Bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan saran bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut sebagai bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah yang terkait dengan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2.3 Bagi Universitas Komputer Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi mahasiswa dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi maka penulis melakukan penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut Jl. Raya Samarang No.117, Sukagalih, Kec. Tarogong Kidul, Kabupaten Garut, Jawa Barat 44151

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023. Rincian jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 1.6
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survey tempat penelitian																												
2.	Melakukan penelitian																												
3.	Mencari data																												
4.	Membuat proposal																												
5.	Seminar																												
6.	Revisi																												
7.	Penelitian lapangan																												
8.	Bimbingan																												
9.	Sidang																												

Sumber: Data diolah penulis 2023