BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi yang sangat pesat saat ini menyebabkan setiap perusahaan harus memiliki prencanaan dan pengelolaan yang baik agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Perencanaan dan pengelolaan disini mencakup semua unsur yang terlibat dalam kegiatan perusahaan, mulai dari *man power, money, machine, method, market,* dan *management.* Keseluruhan dari unsur-unsur tersebut sangatlah penting bagi jalannya kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan menuntut setiap kegiatan operasional berjalan dengan baik. Hal ini harus didukung dengan kebutuhan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang handal dan mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan salah satunya harus mampu bertahan dalam persaingan bisnis Selain itu perusahaan akan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu suatu perusahaan akan berusaha mengerahkan semua sumber daya yang ada serta mengkombinasikannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu sumber daya yang saat ini mendapat perhatian yang besar dari perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia, karena sebagai penggerak

seluruh aktivitas perusahaan. Pegawai atau sumber daya manusia merupakan satu-satunya asset perusahaan paling penting yang memiliki kontribusi besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kontribusi tersebut terlihat dari manusia sebagai penentu, perencana, serta pelaku dari pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi sehingga jika dikelola dengan baik akan mampu memberikan kemajuan bagi perusahaan secara optimal.

Dengan seiringnya perkembangan serta kemajuan teknologi pada saat ini, Komputer berkembang sejalan dengan kemajuan jaman karena komputer dianggap sebagai alat bantu manusia dalam mengatasi masalah. Saat ini pemakaian komputer sangat dibutuhkan oleh semua golongan baik dari golongan atas maupun dari golongan bawah dan dapat digunakan dalam segala aspek baik aspek sosial maupun perekonomian.

Penggunaan Komputer adalah sebagai alat Bantu dalam menangani kegiatan-kegiatan pada suatu perusahaan agar kegiatan diperusahaan tersebut akan berjalan secara lebih lancar. Peranan Komputer membawa dampak cukup besar bagi kelangsungan hidup perusahaan, salah satu misalnya dibagian sumber daya manusia karena faktor tersebut merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan suatu perusahaan.

Perusahaan membutuhkan komputer karena adanya tuntutan efisiensi kerja yang tinggi serta informasi yang cepat, tepat, dan akurat. Tanpa ketiga hal itu, perusahaan akan sulit sekali mencapai kemajuan. Karena dengan semakin tinggi efisiensi kerja serta semakin cepat, tepat. Dan akurat informasi itu, maka semakin baik manfaatnya.

Hotel Panghegar adalah sebuah perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa perhotelan. Pada saat ini hotel panghegar sudah menggunakan sistem informasi SDM untuk menyimpan data pegawai seperti absensi, laporan gaji, penilaian kerja dan lain sebagainya. Sebelum menggunakan sistem informasi SDM, laporan absensi,laporan gaji, penilaian kerja serta data-data pegawai dilakukan secara manual sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk pembuatan laporan-laporan kinerja pegawai dari setiap Kepala Departemen. Dengan sistem yang masih manual sering terjadi kesalahan-kesalahan dan kecurangan yang dilakukan oleh Kepala Departemen dan pegawai itu sendiri dalam penilaian pegawainya.

Pada Hotel berbintang lima sekelas Panghegar, masalah SDM merupakan suatu hal yang sangat penting sehingga membutuhkan suatu sistem informasi SDM yang dapat mempermudah serta meningkatkan kecepatan dan ketepatan dalam penyampaian dan pengolahan informasi. Dengan menggunakan teknologi komputer sebagai alat pengolahan data pegawai diharapkan dapat mengolah data penilaian kinerja pegawai dengan tepat dan akurat. Sistem informasi SDM merupakan suatu aplikasi yang dapat mengolah dan menyajikan data penilaian kinerja pegawai yang akan diterima oleh masing-masing karyawan atau pegawainya pada suatu perusahaan. Sistem informasi SDM merupakan rangkaian prosedur penilaian dan kinerja secara menyeluruh bagi setiap kepala departemen secara efisien dan efektif. Tentunya dengan sistem informasi SDM yang baik perusahaan akan mampu memotivasi semangat kerja pegawai yang kurang produktif dan mempertahankan pegawainya yang produktif, sehingga tujuan perusahaan untuk mencari laba tercapai dengan

produktifitas kerja pegawai yang tinggi. Sistem informasi SDM merupakan sistem informasi yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Apabila sistem pengolahan data pegawai tidak disertai dengan penilaian yang baik maka akan terbuka peluang-peluang yang dapat merugikan perusahaan, seperti kolusi para pegawai yang saling menitipkan kartu absensi untuk menghindari keterlambatan, penilaian kinerja pegawai yang curang, dan lain sebagainya.

Pada dasarnya sistem informasi SDM dihotel panghegar ini sudah cukup baik, terlihat dengan adanya perubahan dari sistem informasi SDM secara manual menjadi sistem informasi SDM yang diterapkan, dengan begitu tentunya para pegawai yang bekerja dan setiap kepala departemen akan dengan mudah dalam pengolahan data-datanya. Namun apakah sistem informasi tersebut berjalan dengan efektif dan memberikan pengaruh yang sangat kuat bagi setiap kepala departemen dalam peningkatan mutu dan kinerja kerjanya. Ditambah dengan masih adanya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi akibat dari perubahan sistem yang kurang dipahami oleh sebagaian kepala departemen. Bertitik tolak dari permasalahan yang telah disinggung diatas, maka penyusun tertarik untuk mengambil judul

“ PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM TERHADAP KINERJA KEPALA DEPARTEMEN DI HOTEL PANGHEGAR BANDUNG.”

1.2.Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah merupakan langkah awal dari suatu kegiatan penelitian, yaitu untuk mengetahui latar belakang kelemahan-kelemahan yang dihadapi serta masalah-masalah yang timbul dalam sistem yang sedang berjalan. Sedangkan Rumusan Masalah dimaksudkan untuk merumuskan ruang lingkup pekerjaan yang dilaksanakan dengan tujuan untuk memperkecil masalah yang terjadi atau yang ada pada suatu perusahaan atau instansi.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penyusun mengidentifikasikan masalah berdasarkan analisis awal penyusun yaitu :

1. Masih ditemukannya kepala departemen yang merasa kesulitan menggunakan sistem informasi SDM.
2. Sistem informasi SDM belum dapat digunakan sepenuhnya karena sistem yang ada belum sepenuhnya sempurna.

Rumusan Masalah

Agar permasalahan yang dihadapi jelas, peneliti akan merumuskan masalah yang ada diantaranya :

1. Bagaimana Sistem Informasi SDM yang berjalan pada Hotel Panghegar.
2. Bagaimana tanggapan responden atas implementasi sistem informasi SDM di hotel Panghegar.
3. Bagaimana kualitas kinerja kepala departemen setelah menggunakan sistem informasi SDM.

4. Seberapa besar pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja kepala departemen di Hotel Panghegar.

1.3.Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi serta mengungkapkan mengenai pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja setiap kepala departemen di Hotel Panghegar bandung.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui sistem informasi SDM yang berjalan pada Hotel Panghegar.
2. Untuk mengetahui tanggapan responden atas implementasi sistem informasi SDM Di hotel Panghegar.
3. Untuk mengetahui kualitas kinerja dari kepala departemen setelah menggunakan sistem informasi SDM.
4. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja para kepala departmen di hotel Panghegar.

1.4.Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat diketahui sejauh mana sistem informasi SDM tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari kepala departemen dan diharapkan dapat dijadikan masukan serta informasi bagi perusahaan sehingga memotivasi perusahaan dalam meningkatkan kualitas dari sistemnya dan akan menghasilkan informasi yang berkualitas demi tercapai peningkatan kinerja Kepala Departemen.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi pihak lain terutama untuk mengetahui lebih jauh tentang pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja bagi setiap kepala departemen dan pihak terkait, khususnya perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan.

1.4.3. Kegunaan Akademis

Adapun kegunaan penelitian dalam akademis atau untuk pengembagan ilmu antaranya yaitu :

1. Perkembagan Ilmu Sistem Informasi

Diharapkan dapat dijadikan sebagai pembanding antara ilmu-ilmu Sistem informasi secara teori dengan keadaan yang terjadi di lapangan sehingga dengan adanya pembanding tersebut akan dapat lebih memajukan ilmu sistem informasi yang

sudah ada untuk diterapkan pada dunia usaha secara nyata serta dapat menguntungkan pihak lain.

2. Bagi Peneliti sendiri

Untuk menambah pengetahuan bagi penulis mengenai sistem informasi SDM dan kinerja pada setiap kepala departemen melalui penerapan ilmu dan teori yang penulis peroleh dibangku perkuliahan dan mengaplikasikannya kelapangan.

3. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi maupun bahan pertimbangan bagi mereka yang menjadikan penelitian untuk lebih lanjut khususnya mengenai sistem informasi SDM dan kinerja setiap kepala departemen, serta dapat dijadikan sumber pembanding dalam penelitian dengan tema yang sama.

1.5.Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah :

a. Kuesioner hanya dapat digunakan untuk setiap kepala departemen pada bagian penilaian SDM
b. Penelitian ini dilakukan pada bagian penilaian SDM khususnya HRD
c. Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja kepala departemen.

1.6.Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.6.1. Kerangka Pemikiran

Sistem Informasi SDM Pada hotel Panghegar Bandung di buat sebagai suatu alat penunjang bagi para kepala departemen khususnya yang bekerja di bagian HRD / departemen sumber daya manusia.

Menurut *Ace Suryadi (2007:8)* ada 2 definisi tentang sistem informasi. Dari segi fisik dapat diartikan susunan yang terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak dan tenaga pelaksananya yang secara bersama-sama saling mendukung untuk menghasilkan suatu produk. Sedangkan dari segi fungsi sistem informasi merupakan suatu proses berurutan dimulai dari pengumpulan data dan diakhiri dengan komunikasi atau desiminasi. Selanjutnya sistem informasi dikatakan berdaya guna apabila mampu menghasilkan informasi yang baik, tinggi akurasinya, tepat waktu, lengkap dan ringkas isinya.

Menurut *Robert A Letch & K Roscoe Davis* dalam *Jogiyanto (2005:3)* yang dimaksud sistem informasi adalah suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan yang diperlukan.

Menurut *Raymond McLeod,Jr.* dalam *PT Prenhallindo, Jakarta: (2008:523)* Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM/HRIS) merupakan sebuah bentuk interseksi/pertemuan antara bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan teknologi informasi.

Sistem Informasi ini di buat dengan berbagai alasan tersendiri, selain sebagai prestise dari perusahaan, alasan lain diantaranya adalah untuk mempermudah dalam pengolahan data pegawai. Selain itu juga dengan adanya Sistem ini diharapkan dapat menghasilkan suatu informasi yang tepat dan akurat. Mengingat penilaian sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dilakukan pada setiap kepala departemen di intansi atau perusahaan guna meningkatkan semangat bagi para pegawainya agar terus berprestasi. Dengan adanya Sistem ini juga diharapkan kinerja dari para kepala departemen dan pegawainya akan semakin meningkat.

Perancangan sistem informasi SDM ini harus dapat menjamin:

a. Kehandalan yaitu tingkat kecepatan, kemudahan dan kegunaan dari sistem informasi.
b. Keakuratan yaitu bagaimana tingkat keakuratan data dan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi.
c. Keamanan akses yaitu tingkat keamanan akses dan data pada sistem.

Sistem informasi SDM ini memang tidak dapat diakses oleh semua pegawai, namun dengan adanya sistem informasi ini mereka merasa lebih puas dengan hasil yang mereka dapatkan. Dibanding dengan manual mereka merasakan manfaat yang cukup besar dikarenakan adanya sistem informasi SDM ini. Karena sistem informasi SDM dibuat bukan hanya untuk memudahkan user dalam pekerjaannya tetapi juga diharapkan para pegawai lain ikut merasakan manfaatnya dengan itu mereka akan lebih merasa puas karena sistem informasi tersebut telah berjalan sesuai harapan mereka.

Menurut *Veithzal Rivai (2008 : 309)* "kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam prusahaaan".

Menurut *Prof. Dr. Wibowo,S.E., M.Phil., (2007 : 42)* Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Menurut *Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223)* "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".

Menurut *Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67)* "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Pengukuran prestasi kerja karyawan menurut *Anwar Prabu Mangkunegara* dapat dilihat dari beberapa faktor:

a. Kualitas Kerja

   Kulitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya.

b. Kuantitas Kerja

   Merupakan jumlah output produk-produk yang dihasilkan dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Keandalan

   Keandalan yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan instuksi atau perintah, berinisiatif, sikap kehati-hatian dan kerajinan.

d. Sikap karyawan terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

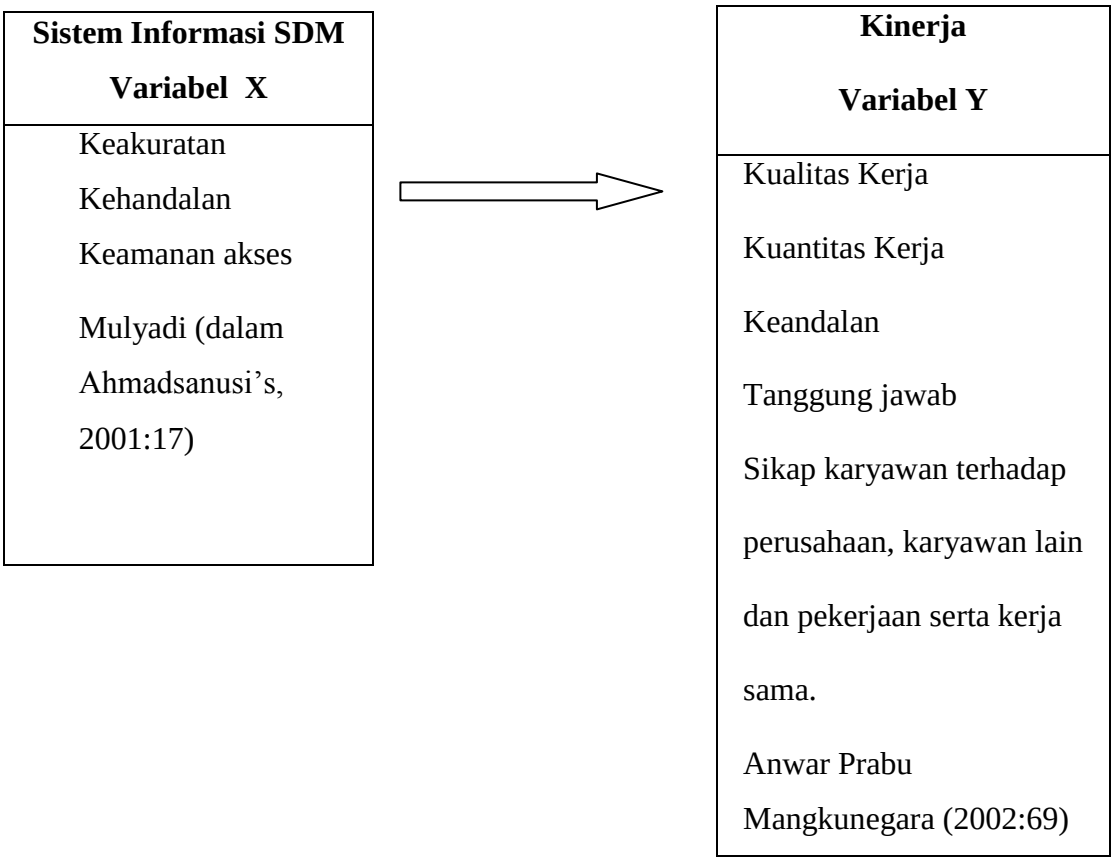
Sistem informasi SDM dibuat sebagai salah satu sarana pendukung bagi para pegawai / kepala departemen dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Selain sebagai sarana pendukung bagi pegawai, sistem informasi ini juga dibuat untuk meningkatkan kinerja dari kepala departemen. Dengan sistem informasi yang baik, setiap Kepala Departemen akan terbantu dalam pengolahan data dan informasi, sehingga kinerja dari Kepala Departemen akan lebih meningkat.

“Sistem dibuat guna memenuhi kebutuhan perusahaan seiring dengan perkembangan bisnis yang dihadapi dan untuk menyediakan tools yang dapat membantu penggajian pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.” (KD09/DIRUT/0208)

”Penggunaan sistem informasi akan meningkatkan kinerja individu atau perusahaan, disamping itu penggunaan sistem informasi adalah mudah dan tidak

memerlukan usaha keras dari pemakainya “ (Technology Acceptance Model (TAM) yang diadopsi dari Theory of Reasoned Action (TRA))

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam paradigma dibawah ini :



Gambar 1.1

Paradigma Sistem Informasi SDM terhadap Penilaian Kinerja Karyawan

1.6.2. Hipotesis

Menurut *Umi Narimawati(2008)* Hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap pertanyaan penelitian.

Menurut *Husein Umar (2005:104)* mengemukakan bahwa Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyedikan selanjutnya.

Menurut *Bambang S.Soedibjo (2005:29)* Hipotesis adalah pelayanan yang diturunkan secara langsung dari skema teoritis.

Menurut *Kerlinger* dalam *Nazir, (2005:151)* menyatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan yang bersifat terkaan dari hubungan antara dua variable atau lebih.

Fungsi hipotesis menutut *Nasution (2005)* adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji kebenaran suatu teori.
2. Memberikan gagasan baru untuk mengembangkan suatu teori.
3. Memperluas pengetahuan peneliti mengenai suatu gejala yang sedang dipelajari.

Hipotesis statistik dirumuskan dengan simbol-simbol statistik, dan antara hipotesis nol (H0) dan alternative selalu dipasangkan. dengan dipasangkannya itu maka dapat dibuat keputusan yang tegas, mana yang diterima dan mana yang ditolak.

Jelas sekali pernyataan diatas tersebut bahwa hipotesis adalah suatu pernyataan terhadap suatu hal yang bersifat sementara dan harus dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian. Berdasarkan uraian tersebut penulis dapat mengajukan suatu hipotesis dalam penelitian yaitu “Sistem Informasi SDM berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Departemen di hotel Panghegar bandung”.

1.7.Lokasi dan Waktu Penelitian

Cakrawala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cross Sectional*. Menurut *Bambang S.Soedibjo (2005:44) Cross Sectional* adalah penelitian yang digunakan dalam satu periode waktu tertentu seperti satu hari, satu minggu, atau satu bulan untuk memperoleh jawaban dari pertanyaan penelitian.

Penelitian dilakukan dari bulan maret 2010 sampai dengan selesai, dengan waktu satu minggu 1 kali bertempat di Hotel Panghegar yang beralamat di jalan Merdeka No. 2 Bandung 40111, West Java-Indonesia. Phone 62-22-4232286 (20 lines), Fax. 62-22-4231583, E-mail : phegaria@bdg.centrin.net.id. Waktu yang diambil juga di sesuaikan dengan jadwal kuliah yang ada serta keberadaan pembimbing lapangan yang ada.

Penelitian dilakukan dengan cara wawancara, observasi, quesioner, secara langsung terbuka, dengan penyajian pertanyaan yang tertutup. Wawancara yang dilakukan untuk memperoleh semua keterangan-keterangan yang diperlukan menyangkut perusahaan yang akan diteliti serta dilakukan dengan tanya-jawab langsung dengan pembimbing yang ada. Sedangkan observasi secara langsung dilakukan untuk mengamati langsung segala sesuatu yang menyangkut dengan sistem informasi SDM pada Hotel Panghegar Bandung.

Adapun jadwal penelitian akan dilaksanakan mulai bulan Maret 2010 sampai dengan selesai. Jadwal dan jenis kegiatan akan dilakukan seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Jadwal dan Jenis Kegiatan Penelitian

	Kegiatan	Feb	Maret				April				Juni				Juli	
1.	Penyusunan Proposal															
2.	Perencanaan Penelitian															
3.	Survei Objek penelitian															
4.	Bimbingan															
5.	Pembuatan Kuesioner															
6.	Penyebaran Kuesioner															
7.	Pengelompokan Data															
8.	Pengolahan Data															
9.	Pembuatan Laporan															