BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bidang Teknologi Informasi memberi prospek pada bangsa Indonesia yang tengah dilanda krisis ekonomi. Industri lain pada saat ini ditandai dengan pemogokan buruh, pemungutan liar, dan gangguan fisik lainnya. Untuk itu bisnis Teknologi Informasi atau bisnis lain yang didukung oleh Teknologi Informasi perlu mendapat perhatian yang khusus karena sifatnya yang strategis bagi bangsa Indonesia. Dua aspek penting dalam pengembangan bisnis yang berhubungan dengan Teknologi Informasi adalah infrastruktur dan sumber daya manusia (SDM).

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 aset 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.

Era globalisasi yang ditandai dengan semakin cepatnya perkembangan arus informasi dan pertukaran informasi telah melahirkan fenomena baru pada manajemen di suatu organisasi. Informasi merupakan salah satu sumber daya

yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi. 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.

CV. Bi-ensi Fesyenindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang retail garment. Perusahaan ini memiliki kegiatan memproduksi, memasok dan menjual produk *fashion* kepada pasar/konsumen untuk melayani kepuasan pelanggan, pemilik, karyawan dengan tetap memperhatikan lingkungan dan peraturan pemerintah, dimana hal ini sejalan dengan visi perusahaan yaitu untuk menjadi perusahaan penyedia *fashion* yang terdepan dalam kepuasan pelanggan untuk melayani pasar Indonesia dan dunia.

Pada saat ini CV. Bi-ensi Fesyenindo sudah menggunakan sistem informasi Sumber Daya Manusia (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 yang dilakukan oleh penggunanya dalam penilaian pegawainya.

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.

Dalam suatu organisasi perusahaan 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.

Penggunaan teknologi informasi akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Saat ini tidak hanya pada perusahaan swasta akan tetapi juga pada instansi pemerintah. Teknologi informasi yang berbasis komputer ini akan berdampak pada aktivitas karyawan, memudahkan karyawan untuk tidak lagi

melakukan tugas secara manual sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan wawancara penulis dengan pengguna diperoleh keterangan bahwa CV.Bi-ensi Fesyenindo sudah menggunakan system informasi SDM sejak tahun 2005/2006 dan pengembanganya berjalan sesuai perkembangan organisasi yang dibutuhkan, pembangunan dan pengembangan berada di Divisi IT. System informasi SDM dibangun berdasarkan analisi kebutuhan *user* selanjutnya membuat dan melakukan testing kepada user yang bersangkutan, sosialisasi penggunaan biasanya dilakukan dengan mengadakan pelatihan dengan ruang lingkup terbatas tidak langsung ke semua pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan pengguna sistem informasi SDM, berikut ini adalah kondisi *user* sebelum dan sesudah dalam emplementasi pemakaian program SDM berbasis sistem informasi di bawah ini:

Tabel 1.1
Perbandingan Kinerja Karyawan antara sebelum dan sesudah menggunakan software Sistem Informasi SDM

Sebelum menggunakan Sistem informasi SDM	**Sesudah menggunakan Sistem informasi SDM**
1. Pekerjaan penginputan data karyawan, pembuatan laporan-laporan dan pekerjaan lainnya di lakukan lebih dari 2 hari.	1. Pekerjaan penginputan data karyawan, pembuatan laporan-laporan dan pekerjaan lainnya dapat di lakukan hanya dalam 1 hari.
2. Sering terjadi nya kesalahan penginputan data dalam pembuatan laporan yang tidak dapat di perbaiki dengan cepat .	2. Kesalahan penginputan data dalam pembuatan laporan sangat kecil dan bila ada kesalahan dapat dengan cepat di tangani
3. Pengiriman laporan- laporan seperti absensi, keuangan dan laporan lainnya sangat lama dan bisa memakanwaktu selama 1 bulan dikarenakan pengiriman laporan-laporan tersebut masih dilakukan secara manual.	3. Pengiriman laporan- laporan seperti absensi, keuangan dan laporan lainnya bisa langsung dikirim pada hari itu juga.
4. Pencarian data karyawan sangat sulit dikarenakan harus di cari satu persatu.	4. Pencarian data karyawan lebih mudah karena telah tercatat di data base sistem komputer
5. Absensi / kehadiran karyawan masih menggunakan mesin kartu amano sehingga absensi karyawan dapat di manipulasi dengan mudah.	5. Absensi / kehadiran karyawan tidak dapat manipulasi dikarenakan absensi telah menggunakan scanner hand yang langsung terhubung ke SISDM

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas, dapat dilihat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah menggunakan sistem informasi SDM tersebut. Secara garis besar masalah yang dapat dilihat dari Tabel 1.1 di atas yaitu sebelum menggunakan Sistem Informasi SDM, Sebelum adanya penggunaan program Sistem Informasi SDM ini, dalam pembuatan laporan masih menggunakan

aplikasi sederhana yang disediakan oleh Ms. Office seperti Ms. Excel, Ms. Word, Ms. Power Point, dan aplikasi-aplikasi lain yang ada di Ms. Office.

Namun demikian sampai saat ini, kondisi kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan belum sepenuhnya tercapai, itu terlihat dari adanya beberapa faktor penilaian indikator kinerja yang belum tercapai, diantaranya belum meratanya tingkat pendidikan para karyawan dalam *job description* di masing-masing bagian sehingga mengakibatkan implementasi sistem informasi SDM kurang optimal.

Kurangnya sosialisasi yang merata dalam penggunaan Sistem informasi SDM, Para karyawan masih terpaku terhadap prosedur – prosedur yang lama untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak dapat mengembangkan dirinya dan tidak dapat berinisiatif untuk membuat inovasi-inovasi dan gagasan-gagasan yang lebih baik dan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan sebelumnya sehingga kinerja karyawan yang diharapkan akan sulit tercapai.

Dengan belum meratanya tingkat pendidikan para karyawannya secara otomatis berdampak terhadap prestasi kerja dari karyawan itu sendiri dikarenakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut kurang atau terbatas dalam meneyelesaikan segala pekerjaannya, Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Tanpa adanya evaluasi atau pengukuran kinerja dalam mencapai tujuan organisasi maka

tidak dapat diketahui penyebab ataupun kendala-kendala kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan.

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong penggunaan teknologi informasi akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Saat ini tidak hanya pada perusahaan swasta akan tetapi juga pada instansi pemerintah. Teknologi informasi yang berbasis komputer ini akan berdampak pada aktivitas karyawan, memudahkan karyawan untuk tidak lagi melakukan tugas secara manual sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Adapun agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidak – tidaknya peusahaaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya dalam kedisiplinan, membentuk suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Mengapa organisasi mengapa budaya kerja penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma- norma prilaku yang di ikuti dalam anggota dalam organisasi.

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalanya organisasi perusahaan tentunya di warnai oleh perilaku individu yang merasa berkempentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Dalam beberapa literatur pemakaian istilah *corporate culture* biasa diganti dengan istilah *organization culture*. Kedua istilah ini memiliki pengertian yang sama. Karena itu dalam penelitian ini kedua istilah tersebut digunakan secara bersama-sama, dan keduanya memiliki satu pengertian yang sama. Beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli. Moeljono Djokosantoso (2003: 17 dan 18) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Susanto (1997; 3) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-

masing anggota organisasi harus memahami nilai- nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berprilaku.

Hasil pengamatan awal penulis dan hasil wawancara kepada bagian SDM CV.Bi-ensi Fesyenindo di indikasikan terdapat penggeseran paradigma yang terjadi di CV. Bi-ensi Fesyenindo dengan begitu cepatnya pertumbuhan organisasi sehingga makin banyaknya perubahan struktur organisasi yang mengharuskan merekrut lebih banyak lagi karyawan- karyawan untuk memenuhi kebutuhan tugas dan program kerja serta visi misi perusahaan.

Berdasarkan data SDM pada tahun 2010 banyak jumlah karyawan adalah 36 orang adanya pertumbuhan ditahun 2011 menjadi 65 orang, berdasarkan data tersebut jumlah karyawan cenderung naik, tetapi yang menarik adalah munculnya karyawan yang menempati jabatan- jabatan baru dan adanya perubahan-perubahan tanggung jawab baru yang di emban karyawan yang dahulunya tingkat staff karena perubahan organisasi menjadi kelas manajer yang menuntut tanggung jawab yang berbeda. Adanya perubahan-perubahahan peraturan kerja yang menuntut lebih ketat dalam bekerja, menghasilkan banyaknya karyawan yang lebih hati–hati dalam menjalankan pekerjaanya. Salah satu contoh pada divisi desain banyak nya staff yang lebih hati- hati dalam mendisain sehingga terjadi kurang nya inovasi dan bekerja lebih individual atau sendiri – sendiri di bandingkan kerja tim.

Adapun situasi yang terjadi banyaknya permintaan – permintaan pekerjaan baru dari atasan yang tidak ada dalam deskripsi pekerjaan. Pada tahun 2008 salah satu penilaian indikator penilaian dari divisi desain adalah berapa banyak hasil

desain yang lebih dari target yang telah di tetapkan apabila hasil desain melebihi target yang dicapai divisi desain dianggap dalam kinerja yang baik. Dengan berjalanya dan berkembangnya struktur organisasi yang baru tahun 2011 penilaian indikator tim desain salah satunya adalah di lihat dari kedisiplinan kerja dan memakai *balanced score card* . Perpindahan budaya yang kurang baik dengan kebijakan perekrutan karyawan baru dan expansi struktur seharusnya di ikuti program sosialisasi maupun pelatihan bagi karyawan baru sehingga transfer budaya berjalan dengan baik hal ini tidak terjadi sehingga terjadi jarak dan gap antara budaya lama dan budaya baru.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik : meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dll. sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan sesuai dengan visi misi perusahaan.

Kinerja telah menjadi konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi

karyawan. Artinya bagaimana perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja

Mengembangkan organisasi untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal memakai sistem atau alat bantu program aplikasi yang berbasis teknologi informasi untuk membantu mengawasi karyawan sehingga timbulnya kedisiplinan dan prilaku budaya yang baik untuk mendapatkan kinerja yang optimal, tetapi apakah berapa besar sistem informasi SDM dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan apakah sebaliknya sistem informasi SDM menjadi penghambat dalam keberadaan program membuat kinerja karyawan semakin buruk, masih banyaknya karyawan yang belum kompeten atau pengguna yang belum paham dalam penguasaan teknologi, sehingga kesulitan dalam pelaksanaan sistem informasi SDM tentu akan menjadi buruk.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai analisis sistem informasi SDM dan budaya terhadap kinerja karyawan dengan judul:

“ Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Bi-Ensi Fesyenindo”

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 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 mengindentifikasikan masalah berdasarkan analisis awal penyusun yaitu **:**

1. Sering terjadinya *error* pada sistem apabila *server* penuh/sibuk atau konfigurasi dengan komputer tidak tepat, sehingga pekerjaan yang menggunakan program SDM harus tertunda sampai *error* atau kesalahan tersebut diperbaiki.
2. Masih banyaknya aplikasi yang tidak maksimal dalam mengikuti perubahan pembentukan organisasi.
3. Masih kurangnya sosialisasi terhadap karyawan dalam penggunaan peralatan bantu elektronik.
4. Masih adanya jarak atau gap dalam perpindahan budaya organisasi lama menuju ke budaya organisasi baru.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai Sistem Informasi SDM yang digunakan saat ini pada CV.Bi-Ensi Fesyenindo.
2. Bagaimana Budaya organisasi pada CV.Bi-ensi Fesyenindo Bandung
3. Bagaimana Kinerja karyawan di CV.Bi-ensi Fesyenindo.
4. Seberapa besar dampak Sistem Informasi SDM dan Budaya organisasi terhadap kinerja CV.Biensi Fesyenindo baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk diolah, dianalisis, dan diinterpretasikan, sehingga dapat memperoleh kesimpulan terhadap masalah yang diteliti dalam hal ini untuk mengetahui hasil Analisis sistem informasi SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV.Bi-ensi Fesyenindo Bandung

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak di capai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai Implementasi Sistem Informasi SDM yang digunakan saat ini CV.Bi-Ensi Fesyenindo Bandung
2. Untuk mengetahui Budaya organisasi CV.Bi-ensi Fesyenindo Bandung
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di CV.Bi-ensi Fesyenindo.
4. Untuk menganalisis Implementasi Sistem Informasi SDM dan Budaya organisasi dampaknya terhadap kinerja karyawan pada CV.Biensi Fesyenindo Bandung secara simultan maupun parsial.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Akademis

Dalam kegunaan akademis ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Pengembangan Ilmu Manajemen

   Diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang ilmu pengetahuan manajemen spesialisasi Manajemen Sumber Daya Manusia tentang keterkaitan antara Analisis Sistem SDM dan budaya kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2. Penulis

   - Memberi pengetahuan mengenai implementasi Sistem informasi manajemen dampaknya terhadap kinerja karyawan, dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh nilai skripsi program studi manajemen sumber daya manusia.
   - Membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori mengenai sistem informasi manajemen dan manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari dengan yang terjadi di dunia nyata.

3. Penulis lainnya

   - Memberi informasi kepada peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama mengenai analisis Sistem informasi SDM dan budaya dampaknya terhadap kinerja karyawan
   - Memberi informasi kepada peneliti lain yang ingin mengkaji atau membuat sistem informasi manajemen sesuai kebutuhan perusahaan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi kepada CV.Bi-ensi Fesyenindo dalam upaya pengembangan kinerja karyawan melalui Sistem informasi SDM

2. Karyawan

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi tentang pentingnya implementasi Sistem informasi SDM dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.5 .Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan usulan penelitian untuk skripsi ini, penulis melakukan penelitian di CV.Bi-Ensi Fesyenindo yang beralamat di Jl,Cimincrang No. 2B. Sukarno-Hatta Bandung .Waktu pelaksanaan kegiatan dilaksanakan dari bulan April 2011 sampai dengan Juli 2011, selengkapnya dapat dilihat di tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Perkiraan Waktu Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

No	Jadwal / Kegiatan	April 2011				Mei 2011				Juni 2011			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Usulan Penelitian												
2	Pelaksanaan Penelitian												
3	Pengumpulan Data												
4	Pengolahan dan Analisis data												
5	Penyusunan Laporan Sidang												