

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era Revolusi Industri 4.0 saat ini telah membawa perubahan dalam perspektif, metode berpikir, alur kerja dan harapan konsumen telah menjadi diskusi global industri global, termasuk perusahaan swasta nasional harus beradaptasi dengan perubahan ini dan menjaga mereka dalam langkah untuk memberikan peluang bagi pengembangan serta memperkuat industri nasional dan meletakkan dasar untuk pertumbuhan ekonomi yang lebih kuat dan lebih berkelanjutan. Mengkoordinasikan perusahaan, proses bisnis, dan sumber daya manusia menjadi bagian integral dari perusahaan yang harus diselesaikan.

Perusahaan harus mengembangkan cara-cara baru sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan menyadari potensi mereka untuk memberikan kontribusi terbesar bagi perusahaan. Masalah sumber daya manusia memainkan peran penting dalam perusahaan yang harus mengukur pada pencapaian produktivitas. Diharapkan bahwa setiap orang di perusahaan akan memberikan kontribusi terbesar dalam bentuk produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan. Namun, ini sebagian besar dipengaruhi oleh sikap dan norma subyektif individu yang terlibat dalam merespons harapan perusahaan.

Menurut Theory of Reasonable Action (TRA), praktik atau perilaku dipengaruhi oleh niat, dan niat dipengaruhi oleh sikap dan norma subyektif. Sikap itu sendiri dipengaruhi oleh keyakinan tentang hasil tindakan masa lalu, dan norma subyektif dipengaruhi oleh keyakinan pendapat orang lain dan motivasi untuk mematuhi pendapat itu. Sederhananya, teori menyatakan bahwa jika seseorang secara positif melihat perilaku dan percaya bahwa orang lain ingin dia melakukan sesuatu, maka perilaku itu akan terjadi (Hale, 2003).

Oleh karena itu, pada akhirnya, bagi perusahaan, mendiskusikan produktivitas adalah kondisi yang diperlukan bagi karyawan untuk mencapai produktivitas. Secara umum, produktivitas adalah kesesuaian untuk mencapai sesuatu, bukan skala dan tujuan yang disepakati dan ditentukan sebelumnya. Produktivitas tinggi dan rendah tergantung pada skala dan tujuan yang ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Skala

dan tujuan ditentukan berdasarkan sasaran yang ingin dicapai oleh rencana atau tim. Menurut Budiono (2003), produktivitas adalah rasio antara output dan input. Formulasi ini berlaku untuk perusahaan, industri, dan seluruh perekonomian. Sederhananya produktivitas adalah perbandingan ilmiah antara jumlah yang diproduksi dalam proses dan jumlah masing-masing sumber daya yang digunakan. Dalam konteks suatu perusahaan maka produktivitas adalah tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang dikejar (Alhabsyi, 2018).

Edwin Kuh mengemukakan bahwa dalam persamaan ekonomi penentuan upah, laba merupakan output rata-rata per orang per jam. Tingkat keuntungan perusahaan bukan hanya bagaimana produktivitas karyawan pada akhirnya terkait dengan tingkat upah. Upah adalah biaya input utama perusahaan, dan kenaikan upah harus menyebabkan harga produk dan jasa dalam perekonomian meningkat, yang pada gilirannya akan mendorong tingkat inflasi keseluruhan naik. Akibatnya, semakin tinggi tingkat inflasi, semakin rendah tingkat pengangguran, dan sebaliknya (Kuh, 1967).

Salah satu alasan mengapa produktivitas menjadi bahan diskusi dalam berbagai kelompok adalah bahwa produktivitas adalah alat pengukuran yang andal untuk memahami perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Tidak hanya itu, peran produktivitas penting tidak hanya bagi perusahaan, tetapi juga bagi kehidupan masyarakat secara keseluruhan. Masyarakat tidak hanya peduli tentang produktivitas perusahaan, tetapi juga tentang proses menghasilkan produktivitas itu (Sobirin, 2015). Pandangan ini konsisten dengan teori pemangku kepentingan Donaldson dan Preston (1995), yang menyatakan bahwa orang yang tertarik dalam pengembangan perusahaan tidak hanya pemilik atau investor, tetapi juga pihak lain yang terkadang tidak memiliki hubungan langsung dengan perusahaan. Semua pihak tampaknya memiliki hak untuk mendapatkan informasi yang diberikan oleh perusahaan, termasuk informasi tentang pengembangan atau kemajuan perusahaan dan semua proses sebelumnya.

Untuk pemangku kepentingan, pelaporan produktivitas adalah bentuk transparansi perusahaan, akuntabilitas, dan tanggung jawab manajemen perusahaan untuk semua komponen yang mereka layani. Oleh karena itu, produktivitas adalah faktor penting yang mempengaruhi kehidupan perusahaan dan masyarakat (Sobirin, 2015).

Menurut Simanjuntak (2005), ada tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Faktor pribadi pertama adalah kemampuan dan keterampilan untuk bekerja. Kompetensi juga dipengaruhi oleh motivasi karyawan dan etika profesi. Faktor kedua adalah dukungan perusahaan. Pada saat karyawan melakukan tugasnya, mereka membutuhkan dukungan dari perusahaan tempat mereka bekerja, yang dapat tercermin dari tujuan jelas setiap karyawan yang ingin dicapai dan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami deskripsi pekerjaan yang jelas.. Menyediakan fasilitas dan infrastruktur kerja untuk mendukung efektivitas pelaksanaan kerja, seperti penerapan sistem informasi manajemen sumber daya manusia, kenyamanan lingkungan kerja, dan sayarat pekerjaan. Faktor ketiga adalah dukungan manajemen, produktivitas perusahaan, dan produktivitas semua orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajemen manajemen atau pemimpin. Hal ini diperlukan untuk membangun sistem kerja yang aman dan harmonis, membangun hubungan industrial, dan mengembangkan kemampuan karyawan serta mengembangkan motivasi bagi karyawan untuk mencapai pekerjaan terbaik dengan memberikan penghargaan atau kompensasi. Bahkan produktivitas pada dasarnya adalah tanggung jawab setiap karyawan perusahaan. Mangkunegara (2014) menunjukkan bahwa produktivitas sumber daya manusia adalah kualitas dan kuantitas kinerja kerja yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab mereka ketika melakukan tugasnya.

Aspek manajemen manajemen sumber daya manusia di perusahaan dapat dikelola dan diimplementasikan secara optimal. Untuk mencapai tujuan ini, perlu mengembangkan sistem informasi tata kelola SDM dan berharap sistem tersebut dapat membuat proses manajemen sumber daya manusia lebih optimal, efisien dan efisien. Menurut definisi Hendrickson (2003), sistem informasi tata kelola SDM adalah sistem terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan dan menganalisis informasi tentang sumber daya manusia perusahaan.

Penerapan strategi sistem informasi manajemen SDM perusahaan pasti akan memberikan informasi yang terperinci dan akurat tentang SDM perusahaan yang dapat dengan mudah diakses. Karena kualitas keputusan sumber daya manusia semakin tergantung pada kualitas informasi yang dimiliki dan diperoleh. Salah satu keputusan sumber daya manusia yang sehat didasarkan pada ketersediaan informasi sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tinggi. Informasi sumber daya

manusia ditujukan kepada manajer sumber daya manusia perusahaan dan manajer lainnya, serta karyawan yang sangat membutuhkan informasi sumber daya manusia dalam kaitannya dengan tanggung jawab dan fungsi seperti pelaporan dan pengumpulan data sehingga mereka dapat memperoleh manfaat dari keberadaan sistem tersebut. Konsep ini disebut sistem pendukung keputusan yang menempatkan informasi keputusan pada para pengambil keputusan melalui komputer pribadi, manajer SDM dan manajer lini dan karyawan lain dapat mengakses semua informasi yang diperlukan untuk keputusan rekrutmen, promosi, gaji atau pengembangan (Zainal et al., 2014).

Menurut penjelasan Maslow setiap orang memiliki lima kebutuhan. Kelima ini adalah kebutuhan fisiologis, keselamatan, masyarakat, rasa hormat dan realisasi diri. Berdasarkan lima kebutuhan ini, kepuasan kerja karyawan dapat diukur tidak hanya dengan kompensasi atau kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tetapi juga oleh kesesuaian pekerjaan, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan perilaku atasan kepada bawahan mereka. Jika semuanya berjalan dengan baik di perusahaan, diyakini hal ini dapat merangsang semangat kerja karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian D., & Raharjo, K. S. (2015) menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja dapat diciptakan sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas melalui metode berikut, dapat dipenuhi Kualitas sumber daya manusia sangat sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga kepuasan karyawan selalu konsisten, maka setidaknya perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melakukan tugasnya, seperti kolega, pemimpin, suasana kerja, dsb. Salah satu cara untuk membantu mencapai produktivitas adalah kompensasi, yang telah menjadi bagian dari hubungan pekerja-manajemen. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada pekerja atau karyawan atas prestasi yang dibuat dalam konteks pencapaian tujuan perusahaan (Julia, 2016).

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara kompensasi dan produktivitas karyawan (Calvin, 2017). Kompensasi berarti “sesuatu” yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya pada perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi memiliki signifikansi strategis yang sangat penting untuk

mengubah cara berpikir pekerja berhasil. Dampak paling penting pada produktivitas perusahaan terutama akan bergantung pada perubahan budaya kerja masing-masing perusahaan ketika melakukan tugas utamanya. Keberhasilan mengubah budaya kerja sangat tergantung pada tingkat kesejahteraan karyawan (K. Mochammad Surya, 2004). Karyawan biasanya menganggap serius keadilan kompensasi, dan atasan atau pimpinan perusahaan harus memastikan bahwa kompensasi yang mereka terima harus kompetitif dibandingkan dengan perusahaan yang sama atau industri yang sama (Calvin, 2017).

Diharapkan bahwa penerapan aturan kompensasi proporsional di perusahaan dapat mengoptimalkan partisipasi karyawan dan dengan demikian mempengaruhi realisasi produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Siregar, 2011). Sistem kompensasi finansial yang lebih tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Indrawati (2013) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa memberi lebih banyak perhatian pada kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan, yang mencerminkan penerapan model kompensasi proporsional, jalur karier yang jelas, kenyamanan lingkungan kerja, Hubungan yang harmonis antara kolega dan atasan telah menjadi kekuatan pendorong untuk pertumbuhan. kepuasan kerja karyawan.

Selain meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan tentu perlu meningkatkan partisipasi karyawan, karena jika partisipasi karyawan tinggi, maka produktivitas yang diharapkan akan lebih tinggi. Ini juga konsisten dengan penelitian oleh Meida Rahmawati (2013), yang menunjukkan bahwa partisipasi karyawan terkait erat dengan produktivitas perusahaan. Demikian pula, hasil penelitian Sridevi dan Markos (2010) menunjukkan bahwa partisipasi karyawan terkait dengan hasil produktivitas perusahaan. Disengaged employees pada perusahaan berdampak karyawan akan memiliki kurangnya komitmen terhadap karyawan, peningkatan absensi karyawan, kehilangan kepuasan pelanggan, dan penurunan efisiensi produksi.

Partisipasi karyawan dalam perusahaan adalah sikap positif, yang mengharuskan karyawan untuk bertahan dan menjadikannya teladan, yang pada dasarnya merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan pemiliknya karena diharapkan dapat mendorong produktivitas yang lebih tinggi (Santosa). Penelitian oleh Ramadan dan Sembiring (2014) menunjukkan bahwa partisipasi karyawan memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan dampak total 76,6%.

Menurut Dajani (2015), tingkat produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh partisipasi karyawan, sedangkan sisanya ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup oleh model. Emosi dan pernyataan karyawan sebagai bentuk respons positif terhadap partisipasi karyawan termasuk partisipasi yang sangat aktif, perhatian pada kepentingan perusahaan, rasa memiliki dan kebanggaan terhadap perusahaan, dan antusiasme positif terhadap tugas juga memengaruhi realisasi produktivitas karyawan. Selain itu, partisipasi karyawan tidak memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas perusahaan, dan ada faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas (Budi dan Destiana, 2014).

Produktivitas itu sendiri dipengaruhi oleh kompensasi, pendidikan, dan lingkungan kerja fisik (Fitriani, 2019), dan studi yang dilakukan oleh Latief & Safwan (2019) telah menyimpulkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja perusahaan mempengaruhi 33,4% produktivitas karyawan dan sisanya 66% oleh variabel lain. Komitmen kepada perusahaan adalah hubungan "alami" antara individu dan perusahaan, yang memungkinkan orang-orang dengan komitmen tingkat tinggi untuk menunjukkan keinginan kuat untuk terus menjadi anggota perusahaan atau mempertahankan keanggotaan perusahaan, bersedia melakukan yang terbaik atau untuk keuntungan perusahaan, dan Kepercayaan tegas dan sepenuhnya menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Ini berarti bahwa orang-orang dengan komitmen kerja yang lebih tinggi akan secara sadar bersedia melakukan bisnis untuk kepentingan perusahaan. Pekerjaan karyawan tidak didorong oleh instruksi, tetapi oleh motivasi internal (Steers dan Porter, 2004).

Menurut penelitian Simanjuntak (2005), ada tiga (tiga) faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Faktor pribadi pertama adalah kemampuan dan keterampilan untuk bekerja. Kemampuan dan keterampilan karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi karyawan dan etika profesional. Faktor kedua adalah dukungan perusahaan. Karyawan memerlukan dukungan perusahaan ketika melakukan tugas mereka untuk mengklarifikasi apa yang harus dicapai dan apa yang harus dicapai untuk mencapai tujuan ini. Semua orang perlu memahami deskripsi pekerjaan dengan jelas. Faktor ketiga adalah dukungan manajemen perusahaan, produktivitas perusahaan dan semua orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajemen manajemen. Kemampuan dan upaya karyawan untuk memupuk motivasi

karyawan bekerja semaksimal mungkin dan secara teratur memberikan penghargaan dalam bentuk kompensasi produktivitas serta bimbingan kemampuan karyawan.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada sepuluh faktor bagi karyawan untuk segera meningkatkan produktivitas mereka, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) gaji tinggi, (3) keselamatan dan perlindungan di tempat kerja, (4) etika profesional dan (5) lingkungan atau Fasilitas kerja; (6) Promosi dan pengembangan diri disesuaikan dengan pengembangan perusahaan; (7) Partisipasi dalam kegiatan perusahaan; (8) Memahami dan simpati untuk masalah pribadi; (9) Memimpin pekerja yang loyal kepada diri sendiri, (10) Disiplin dan ketekunan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka saya melaksanakan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Sistem Informasi Tata Kelola SDM, Kompensasi, dan Keterlibatan Pegawai terhadap Pencapaian Produktivitas PT. Surya Momentum Sejati dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Sistem Informasi Tata Kelola SDM (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z) ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) ?
3. Apakah terdapat pengaruh Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Z) ?
4. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap Produktivitas (Y)?
5. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Sistem Informasi Tata Kelola SDM (X1) terhadap Produktivitas (Y)?
6. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas (Y) ?
7. Apakah terdapat pengaruh Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Produktivitas (Y)?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Sistem Informasi Tata Kelola SDM (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z).

2. Untuk menguji pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z).
3. Untuk menguji pengaruh Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Z).
4. Untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap Produktivitas (Y).
5. Untuk menguji pengaruh signifikan antara Sistem Informasi Tata Kelola SDM (X1) terhadap Produktivitas (Y).
6. Untuk menguji pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas (Y) .
7. Untuk menguji pengaruh Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Produktivitas (Y) .

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat/kegunaan kepada berbagai pihak yang berkepentingan baik akademisi maupun praktisi:

1. Kegunaan akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan pengetahuan terkait produktivitas karyawan dan berguna juga untuk menjadi bahan referensi bagi pihak lain yang melakukan kajian terkait analisis pengaruh sistem informasi tata kelola SDM, kompensasi, keterlibatan karyawan, dan komitmen terhadap pencapaian produktivitas.

2. Kegunaan praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan pengetahuan di lapangan terkait dengan penerapan tatakelola SDM yang diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan pada program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik serta bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian dan pada akhirnya penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui implementasi sistem informasi tata kelola SDM, kompensasi, keterlibatan karyawan, dan komitmen terhadap pencapaian produktivitas.

3. Bagi perusahaan, tentunya hasil penelitian ini akan berguna untuk melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terkait dengan implementasi sistem informasi tata kelola SDM, kompensasi, keterlibatan karyawan, dan komitmen.

1.5. Definisi Istilah

- a. Sistem Informasi Tata Kelola SDM adalah perangkat lunak melalui teknologi pengumpulan, penyimpanan, dan pengambilan yang terkomputerisasi untuk meningkatkan penanganan dan pengelolaan informasi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang memungkinkan para pengambil keputusan dan perencana perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan ketepatan waktu informasi yang mereka miliki (Weeks, 2013).
- b. Kompensasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima karyawan sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada perusahaan (Mochammad Surya, 2004).
- c. Keterlibatan Karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada perusahaan dan tujuannya, karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan tidak bekerja hanya untuk gaji, promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan perusahaan (Kruse, 2012).
- d. Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya (Yuwaliatin, 2006).
- e. Produktivitas Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

1.6. Keterbatasan Penelitian

Batasan obyek penelitian ini adalah penelitian dilakukan pada kantor pusat perusahaan.

