

**IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SDM, KOMPETENSI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. DUTA YUNIOR MANUNGGA)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Surakarta untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M)



Disusun oleh :

Muhammad Hedar Aljawad

NIM. 19.12.0080

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA**

2022

**IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SDM, KOMPETENSI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. DUTA YUNIOR MANUNGGA)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Surakarta untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M)



Disusun oleh :

Muhammad Hedar Aljawad

NIM. 19.12.0080

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

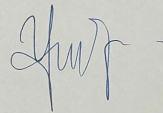
Nama : Muhammad Hedar Aljawad
NIM : 19120080
Program Studi : Manajemen S1
Judul : IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SDM,
KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS PT. DUTA YUNIOR MANUNGGAL).

Disetujui dan disahkan :

Hari : Senin

Tanggal : 22 Mei 2023

Pembimbing,



Putri Maisara, S.E M.B.A
NIDN. 0631079301

Mengetahui
Kepala Program Studi S 1 Manajemen



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A
NIDN. 0610119201

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Hedar Aljawad
NIM : 19.12.0080
Program Studi : Manajemen
Judul : Implementasi Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Duta Yunior Manunggal)

Skrripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji kripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi gelar Sarjana Ekonomi.

Pada Hari : Senin

Tanggal : 22 Mei 2023

Tim Penguji

Ketua : Ida Ayu Kade R.K., S.E., M.M.

Tanda Tangan



Anggota : Putri Maisara, S.E., M.B.A.



Mengetahui,
Ketua STIE Surakarta



Dr. Budi Istiyanto, S.E., MM., MH.
NIDN. 0625127401

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SDM, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. Duta Yunior Manunggal)

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagian tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukoharjo, 15 Februari 2023
Yang Memberi Pernyataan

A yellow rectangular stamp with a red border. Inside the stamp, there is a red circular emblem on the left and some text on the right. The text includes '10000' at the top, 'REPUBLIK INDONESIA' in the middle, and 'BA918AKX296390469' at the bottom. A blue ink signature is written over the stamp.

Muhammad Hedar Aljawad

MOTTO

“Hidup Menghidupi, Berjuang Memperjuangkan, Bergerak Menggerakkan”

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memudahkan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orangtuaku ayah dan ibu, yang telah mendukung, memotivasi, membimbing, menuntun, serta doa yang telah di panjatkan untuk kesuksesan anak-anak tercintanya. Dan tak lupa adik-adikku yang selalu menjadi penyemangat.
2. Kepada sahabat-sahabat yang memotivasi dan memberikan semangat.
3. Kepada teman-teman seperjuangan prodi manajemen STIE Surakarta.
4. Kepada almamater kebanggaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنُسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ. اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَبَارِكْ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ اهْتَدَى بِهَذَاهُ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ

Segala puji bagi Allah Swt. yang telah memberikan banyak rahmat, nikmat serta hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Hanya kepadaNya penulis memohon pertolongan dan kemudahan dalam segala urusan. Serta shalawat serta salam tidak lupa kepada Nabi Muhammad SAW. makhluk mulia yang penuh cinta dan kasih sayang kepada sesama manusia dan membawa kita pada jalan yang di ridhai Allah SWT.

Skripsi ini adalah hasil dari penelitian yang di dalamnya menjelaskan tentang sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DYM. Skripsi ini berisi pelaksanaan, serta kendala sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DYM.

Dalam proses penyusunan skripsi penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Budi Istiyanto, S.E., MM., MH, sebagai Ketua STIE Surakarta.
2. Tri Ratna Pamikatsih S.E., M.B, sebagai Kepala Program Studi Manajemen STIE Surakarta.

3. Drs. Muhammad Jalari S.E., M.M, sebagai dosen Pembimbing Akademik.
4. Putri Maisara SE M.BA, selaku Dosen pembimbing yang selalu membimbing dan memotivasi penulis.
5. Ibu Rr. Harini Retno Dewi Budiarti, sebagai Direktur Utama PT. Duta Yunion Manungga.
6. Petugas TU STIE Surakarta.
7. Dosen-dosen Program Studi Manajemen STIE Surakarta.
8. Para karyawan PT. DYM.
9. Semua yang terlibat dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai dengan sempurna.

Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, mudah-mudahan segala bimbingan dan bantuan serta doa yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi penulis khususnya dan bagi seluruh pembaca.

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Teori Yang Relevan	9
B. Penelitian Terdahulu	42
C. Kerangka Berfikir.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	50
B. Lokasi Penelitian.....	51
C. Sumber Data Penelitian.....	51
D. Teknik Pengumpulan Data.....	52

E. Teknik Analisis Data.....	54
F. Kredibilias Penelitian.....	56
G. Peran Peneliti	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	58
B. KETERBATASAN PENELITIAN.....	61
C. PROSES PENELITIAN.....	61
B. PEMBAHASAN	113
BAB V PENUTUP.....	134
A. Kesimpulan	134
B. Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA	137
LAMPIRAN.....	140

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	42
Tabel 4.1 Struktur Organisasi	60
Tabel 4.2 Proses Penelitian	62
Tabel 4.3 Profil Informan, Waktu dan Tempat Pengambilan Data.....	62
Tabel 4.4 Perencanaan SDM.....	66
Tabel 4.5 Perencanaan Personalia.....	68
Tabel 4.6 Kompensasi dan Benefit	70
Tabel 4.7 Evaluasi Kinerja dan Personel	73
Table 4.8 Pendidikan dan Pelatihan	75
Tabel 4.9 Pengetahuan (<i>Knowledge</i>), Pemahaman (<i>Understanding</i>), Minat (<i>Interest</i>)	77
Tabel 4.10 Nilai (<i>Value</i>) dan Sikap (<i>Attitude</i>)	79
Tabel 4.11 Disiplin Waktu	82
Tabel 4.12 Disiplin Peraturan	84
Tabel 4.13 Disiplin Tanggung Jawab.....	86
Tabel 4.14 Kurangnya Dukungan Dari Pihak Eksekutif.....	89
Tabel 4.15 Tidak mempunyai perencanaan yang memadai mengenai tahap dan arah yang akan dilakukan.....	91
Tabel 4.16 Inkompetensi Teknologi	93
Tabel 4.17 Tidak Jelasnya Kebutuhan Sistem	95
Tabel 4.18 Kepercayaan dan Nilai Seseorang Terhadap Diri Maupun Orang Lain	97
Tabel 4.19 Ketrampilan Memiliki Peran Penting di Kompetensi.....	99
Tabel 4.20 Pengalaman keahlian dari banyaknya kompetensi membutuhkan pengalaman mengorganisasi orang	101
Tabel 4.21 Karakteristik kepribadian dan isu emosional mempengaruhi keahlian manajer pekerjaan dalam sejumlah kompetensi.....	103
Tabel 4.22 Motivasi	105
Tabel 4.23 Tujuan Serta Kemampuan.....	107
Tabel 4.24 Kepemimpinan.....	109
Tabel 4.25 Kompensasi.....	111

Tabel 4.26 Sanksi Hukum dan Pengawasan	113
--	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	49
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Transkrip Wawancara	141
Lampiran 2 Lembar Pelaksanaan Bimbingan	167
Lampiran 3 Dokumentasi	168
Lampiran 4 Surat Ijin Penelitian	169
Lampiran 5 Daftar Revisi Ujian Skripsi.....	170
Lampiran 6 Penulisan Daftar Arti Lambang/Singkatan/Istilah.....	171
Lampiran 7 Biodata Penulis	172

ABSTRAK

Muhammad Hedar Aljawad, 19120080, *Implementasi Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIES) Sukoharjo, 2023

Kinerja Karyawan merupakan rangkuman kuantitas, kualitas, jam kerja, dan kolaborasi atas pekerjaan yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat diukur dengan sistem informasi SDM yang digunakan perusahaan serta kompetensi dan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini guna mendeskripsikan implementasi dan mengidentifikasi kendala sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DYM (Duta Yuniur Manunggal).

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan kualitatif studi kasus. Subjek penelitian ini yakni karyawan berjumlah 4. Penggalan data penelitian menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Penelitian ini menggunakan analisis data dengan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem informasi SDM mulai dari sistem rekrutmen karyawan, administrasi perusahaan, informasi karyawan, absensi karyawan hingga sistem penggajian bagi karyawan. Kompetensi dilaksanakan dengan pemberian sosialisasi hingga pelatihan bagi karyawan sehingga karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya. Kemudian pelaksanaan disiplin kerja perusahaan memulai jam operasionalnya pukul 09.00 hingga 17.00. Kinerja karyawan di PT. DYM memiliki kendala dalam sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja sehingga kurang optimal. Sebagian karyawan memiliki kinerja yang baik, namun sebagian karyawan mempunyai masalah terhadap kinerja saat penyajian data dan pengelolaan Sistem Informasi SDM, kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kesadaran kedisiplinan yang ada di perusahaan. Kesulitan yang dialami beberapa karyawan dalam bekerja yaitu jaringan internet yang tidak mendukung, pemahaman pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dan waktu yang digunakan untuk bekerja kurang optimal. Dari 4 informan 2 diantaranya karyawan memiliki kinerja yang baik, hal ini ditandai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keberhasilan dalam bekerja ditunjukkan dengan pemberian *reward* berupa tambahan gaji bonus yang diberikan perusahaan.

Kata kunci : Sistem informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Muhammad Hedar Aljawad, 19120080, Implementation of HR Information Systems, Competence, and Work Discipline on Employee Performance Management Study Program, Surakarta College of Economics (STIES) Sukoharjo, 2023

Employee performance is a summary of quantity, quality, working hours, and collaboration on the work given to achieve the goals set by the company. This can be measured by the HR information system used by the company as well as the competence and discipline of employees. This research is to describe the implementation and identify the constraints of HR information systems, competencies, and work discipline on employee performance at PT DYM (Duta Yunior Manunggal).

This research uses qualitative methods, with a qualitative case study approach. The subject of this research is employees totaling 4. Extracting research data using observation, interviews and documentation of data validity using source triangulation. This research uses data analysis with data reduction, data presentation, and verification.

The results of this study indicate that the implementation of the HR information system starts from the employee recruitment system, company administration, employee information, employee attendance to the payroll system for employees. Competence is carried out by providing socialization to training for employees so that employees are given the opportunity to develop themselves. Then the implementation of work discipline, the company starts its operating hours at 09.00 to 17.00. Employee performance at PT DYM has obstacles in the HR information system, competence and work discipline so that it is less than optimal. Some employees have good performance, but some employees have problems with performance when presenting data and managing HR Information Systems, competence in completing work, and awareness of discipline in the company. The difficulties experienced by some employees in working are internet networks that do not support, understanding the work given by the company, and the time used to work is not optimal. Of the 4 informants, 2 of them have good performance, this is marked by being able to complete the job well. Success at work is shown by giving rewards in the form of additional bonus salaries provided by the company.

Keywords: *HR information system, Competence, Work Discipline, Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia akan diprediksi mengalami kebangkitan generasi emasnya di tahun 2045. Upaya yang dilakukan pemerintah Indonesia dalam meningkatkan kualitas SDM melalui jalur pendidikan dan pelatihan kerja (*Sumber, kompasiana.com diakses 30 September 2022*). Pemerintah Indonesia juga melakukan upaya dalam meningkatkan kualitas SDM melalui Balai Latihan Kerja dan *Mobile Training Unit* (*Sumber, tribunnews.com diakses 30 September 2022*). MTU (*Mobile Training Unit*) merupakan mobil keliling digunakan untuk menjangkau daerah plosok yang tidak terjangkau oleh BLK (Balai Latihan Kerja) dengan tujuan melakukan pelatihan kerja terhadap masyarakat yang tidak mempunyai pekerjaan. MTU dan BLK membantu masyarakat dalam meningkatkan kompetensi dan mendapatkan pekerjaan sehingga dapat hidup dengan layak. (*Jurnal Pendidikan Luar Sekolah Vol 2 No 2 (2018): Learning Community diakses 30 September 2022*)

Berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) nomor 76 tahun 2020 tentang perubahan atas Perpres nomor 36 tahun 2020 tentang pengembangan kompetensi kerja melalui program kartu prakerja pasal 2 berbunyi program kartu prakerja bertujuan untuk mengembangkan kompetensi angkatan kerja, meningkatkan produktivitas, daya saing angkatan kerja, dan mengembangkan kewirausahaan. (*Sumber bpk.go.id*

diakses 30 September 2022) Perpres nomor 76 tahun 2020 pasal 3 berbunyi selain kepada pencari kerja, kartu prakerja dapat diberikan kepada pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pekerja yang dirumahkan, dan pelaku usaha kecil. *(Sumber bpk.go.id diakses 30 September 2022)* Kartu prakerja diberikan dalam bentuk bantuan sosial berupa uang tunai dan pelatihan kerja berbasis *online* seperti ruang guru, sekolahmu, maubelajarapa, dll. Pemerintah Indonesia melakukan upaya diatas diharapkan dapat meningkatkan kompetensi SDM. Upaya diatas menunjukkan pemerintah sadar pentingnya manajemen SDM karena menjadi komponen penting sebagai penggerak dan pengendali perekonomian. Saat ini kualitas SDM di Indonesia masih tergolong renfah. BPS mendata bahwa tenaga kerja di Indonesia masih di dominasi oleh tamatan SD kebawah (tidak/belum pernah sekolah atau belum tamat SD) sebesar 39,10%. *(Sumber :Merdeka.com diakses pada 30 September 2022)*

Shelly dkk (2011) mengatakan komputer merupakan sebuah mesin elektronik yang beroperasi dan dikontrol oleh intruksi yang tersimpan pada memori dan dapat menerima data, manipulasi data berdasar aturan tertentu, serta menghasilkan keluaran serta menyimpan hasil guna penggunaan masa depan. O'brian dalam Yakub (2012) Sistem informasi ialah kombinasi teratur dari SDM, perangkat keras, jaringan komunikasi, dan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah dan menyebarkan informasi dalam organisasi. Hal ini dapat disimpulkan perusahaan harus

memiliki sistem informasi SDM yang baik agar kinerja karyawan lebih efisien.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di PT. DYM (Duta Yuniur Manunggal) yang beralamat di Griya Klumprit Asri No 164-165 Desa Klumprit, Kecamatan Mojolaban, Kabupaten Sukoharjo. PT. DYM memiliki beberapa kendala terkait Sistem Informasi dan mengelola SDM. MH menjabat sebagai HRD menyatakan *“Perusahaan ini baru berusaha bertransformasi dari family bussiness menjadi professional bussines memang masih ada beberapa kendala seperti tata kelola SDM, administrasi, sistem informasi, kompetensi, disiplin. Dan yang paling menonjol sistem informasinya dalam mengelola SDM dari penginputan data hingga controlling dan evaluation agar jobdesk karyawan disini jelas dan terarah, kami menekankan ini harapanya tahun 2024 sudah bertransformasi menjadi professional bussines”* (Wawancara pada Rabu, 21 September 2022 Pukul 10.00 WIB) Upaya yang dilakukan PT. DYM yaitu melakukan penginputan data calon karyawan maupun SDM yang berada di perusahaan. Pengelolaan SDM didalam perusahaan berbasis sistem informasi berperan penting untuk mengontrol dan mengevaluasi pelaksanaan setiap rangkaian kegiatan agar tidak ada yang menyimpang dari perencanaan yang telah ditetapkan perusahaan (Observasi Rabu, 21 September 2022).

Uraian di atas terdapat Sistem Informasi SDM di PT. DYM merupakan hal *essensial* guna menjalankan perusahaan untuk mencapai

tujuan bersama. Perusahaan dalam meraih visinya haruslah memiliki kinerja karyawan yang baik, hal tersebut tentu menjadi sebuah faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pengelolaan SDM melalui sistem informasi dapat mempermudah perusahaan dalam mengambil keputusan. Raymon McLeod, Jr (2007) sistem informasi SDM ialah sistem yang membantu kelancaran manajemen untuk memudahkan saat proses pengambilan keputusan yang mencakup aktivitas merencanakan, menerima, menempatkan, melatih, mengembangkan dan merawat SDM atau anggota dari perusahaan tersebut. Perusahaan dituntut untuk memakai teknologi informasi guna menghubungkan banyak individu.

Veithzal Rifai (2009) alat ukur sistem informasi SDM ialah fungsi masukan yang berguna untuk memberi kemampuan memasukkan informasi personalia kedalam sistem informasi SDM yang mencakup berbagai macam prosedur yang dibutuhkan untuk mengumpulkan data. Dessler (2017) kompetensi merupakan sebuah karakteristik secara pribadi yang ditunjukkan seperti pengetahuannya, ketrampilan serta perilaku pribadi. Sedangkan menurut Edison, Anwar (2016) kompetensi ialah kemampuan seseorang guna melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan benar serta mempunyai keunggulan yang didasarkan hal-hal yang menyangkut pengetahuan. Sastrohadiwiryo (2003) disiplin kerja diartikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, taat kepada peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup untuk menjalankan serta tidak menolak sanksi yang akan diberikan bila

melanggar tugas serta wewenang yang telah diberikan. Veithzal Rivai (2009) disiplin kerja ialah alat yang dipergunakan oleh pimpinan guna berkomunikasi dengan karyawannya supaya bersedia megubah perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk menati peraturan yang berlaku di sebuah perusahaan serta norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa didalam sebuah perusahaan membutuhkan SDM yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan perusahaan. SDM yang baik memiliki kemampuan dalam pengetahuan, ketrampilan maupun akhlak yang bagus. Selain itu disiplin kerja juga menjadi pengaruh perkembangan perusahaan. Karyawan yang mentaati peraturan perusahaan akan membantu pelaksanaan tujuan yang akan di raih oleh perusahaan tersebut.

Terdapat beberapa penelitian terkait dengan sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja seperti Engga Mardiana (2019) Kompetensi memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan namun di MBT Arsyada belum bisa menerapkan kompetensi. Dari teori Michael Zwell, semakin meningkat kinerja semakin lama bekerja di perusahaan, kemudian diadakan pengembangan dan pelatihan guna membantu kinerja yang lebih baik. Penelitian dari Fahrni Khaerunnisa (2019) bahwa Sistem informasi SDM berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Makasar. Kepuasan kerja memediasai sistem informasi SDM terhadap kinerja.

Maka dari itu peneliti menganggap urgensi dari penelitian ini terletak pada implementasi sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis menganggap bahwa penelitian ini merupakan hal yang penting, mengingat kebutuhan SDM di masa sekarang sangat dibutuhkan organisasi pemerintah maupun perusahaan karena tingkat keberhasilan suatu organisasi ditentukan dengan kualitas SDM. Sistem informasi yang modern juga membantu pengelolaan data menjadi sistematis hal ini sangat menguntungkan suatu organisasi.

Alasan penulis memilih penelitian di PT. DYM (Duta Yuniior Manunggal) karena pertumbuhan dan perkembangan zaman pada saat ini semakin pesat dalam menyajikan hunian untuk masyarakat. Tingginya persaingan yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan PT Duta Yuniior Manunggal memerlukan sebuah strategi bersaing agar tujuan dapat tercapai serta perusahaan dapat bersaing secara sehat dan lebih mengutamakan kepuasan pelanggan agar menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Uraian yang telah penulis sampaikan, penulis tertarik untuk mengajukan sebuah judul : **IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SDM, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. Duta Yuniior Manunggal)**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, penulis menarik masalah yang akan dipecahkan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DYM?
2. Apa saja yang menjadi kendala dalam menerapkan sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DYM?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telaah penulis sampaikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DYM.
2. Mengidentifikasi kendala sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DYM.

D. Manfaat Penelitian

Setelah melakukan penelitian, maka penulis dapat menguraikan beberapa manfaat yang didapat dari penulisan ini, diantaranya :

1. Secara teoritis

Tulisan yang ditulis penulis dapat menambah pengetahuan dan wawasan ilmu serta memperkaya hasil penelitian yang telah ada dan memberikan uraian tentang pengaruh sistem

informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DYM.

2. Secara praktis

a. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan setelah adanya penelitian ini, perusahaan mampu mengembangkan lagi mengenai sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan semakin maju dan berkembang.

b. Manfaat bagi karyawan

Mengetahui Kendala kendala yang dihadapi oleh karyawan dalam bekerja sehingga menemukan solusi yang tepat untuk menyelesaikan kendala tersebut.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini memberikan pengetahuan seta menjadikan refrensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Yang Relevan

1. Sistem informasi SDM

a. Pengertian

Veithzal Rivai dkk (2015) sistem informasi SDM (*human resources information system*) merupakan prosedur sistematis guna pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, memvalidasi serta menarik data yang dibutuhkan perusahaan guna meningkatkan keputusan SDM. Sistem SDM mempunyai kemampuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan yang memiliki hubungan dengan aktivitas perencanaan SDM.

Jogiyanto dalam Veithzal (2015) sistem informasi SDM ialah sistem informasi guna mendukung kegiatan di fungsi SDM, fungsi tersebut sebelumnya memiliki nama fungsi departemen personalia namun sekarang telah diubah menjadi fungsi SDM guna menunjukkan bahwa manusia didalam perusahaan ialah sumber daya ekonomis yang penting.

Mondy (2010) *human resources information system* adalah suatu pendekatan yang sudah terkelola guna mendapatkan informasi yang relevan serta tepat waktu saat pengambilan keputusan SDM.

Teori diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi SDM merupakan informasi guna mendukung kegiatan di perusahaan, baik

membantu karyawan untuk mengelola data maupun manajer dalam mengambil keputusan melalui informasi yang telah dihasilkan sistem informasi tersebut.

Teori diatas disimpulkan bahwa sistem informasi SDM merupakan sebuah alat yang digunakan untuk proses administrasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

b. Proses Sistem Informasi SDM

Salidi Samsudin (2006) mengemukakan bahwa pada sistem kepegawaian terdapat model data, pada dasarnya mencakup proses yang berhubungan dengan :

1) Perencanaan SDM

Proses analisis kepada kebutuhan SDM sesuai dengan data SDM yang dimiliki perusahaan.

2) Administrasi personalia

Proses dasar dalam pengumpulan informasi yang berhubungan dengan kelengkapan dari proses administrasi umum yang memiliki hubungan dengan personil seperti biodata pegawai, riwayat jabatan, riwayat pendidikan, riwayat pendidikan substansial, fasilitas perusahaan, sejarah kunjungan keluar kota, daftar keluarga, riwayat hukuman dan penghargaan, pengawasan tenaga kerja.

3) Kompensasi dan benefit

- a) Proses penentuan gaji serta transaksinya serta pendapatan yang lain yang berhubungan dengan penghasilan tambahan lembur serta uang makan.
- b) Pemberian fasilitas yang berhubungan pada ruang lingkup kerja serta bertujuan memberikan jaminan rasa aman selama bekerja di perusahaan seperti fasilitas pensiun dan kesehatan.

4) Evaluasi kinerja dan personel

Umpan balik dalam melakukan pengkajian yang memiliki kriteria dasar yang ditentukan sebelumnya oleh manajemen. Selain itu, hasil kajian yang umumnya dilakukan sebuah tim dapat diinfokan serta di diskusikan bersama dengan personel yang bersangkutan guna mengetahui apresiasi cara pengkajian dalam melaksanakan pekerjaan.

5) Pendidikan dan pelatihan

- a) Perencanaan jadwal pendidikan yang diselenggarakan oleh perusahaan.
- b) Perencanaan kebutuhan pendidikan yang akan diikuti oleh personel ataupun karyawan yang berhubungan dengan tugas serta tanggung jawab.

- c) Realisasi pendidikan yang memiliki tujuan guna mencatat informasi yang berhubungan dengan kesetaraan personel atau karyawan pada pendidikan yang diikuti.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa proses sistem informasi SDM mencakup 5 jenis yaitu perencanaan, administrasi, kompensasi, evaluasi, pendidikan, pemutusan hubungan kerja.

c. Model Sistem Informasi SDM

MCLeod,Jr (2004) Model sistem informasi SDM dibagi menjadi 2 yaitu input dan output. Input meliputi :

- 1) SIA (Sistem Informasi Akuntansi) yaitu menyediakan data akuntansi yang berisikan gambaran lengkap dari sumber daya personil baik itu keuangan maupun non keuangan.
- 2) Penelitian SDM yaitu mengumpulkan data melalui penelitian khusus dilakukan oleh HRD.
- 3) Intelejen SDM yaitu menyediakan sebuah data yang berhubungan dengan SDM dari lingkungan perusahaan yang berisikan :
 - a) Intelejen pemerintahan : pemerintah menyediakan sebuah data serta informasi yang membantu sebuah perusahaan guna mengikuti peraturan ketenagaan kerja.
 - b) Intelejen pemasok : mencakup perusahaan asuransi yang memberikan tunjangan kepada karyawan, agen

tenaga kerja yang memiliki fungsi sebagai karyawan baru. Pemasok akan menyediakan data informasi guna pelaksanaan perekrutan di perusahaan.

- c) Intelejen serikat pekerja : memberikan data informasi yang digunakan untuk mengatur kontrak kerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh HRD.
- d) Intelejen masyarakat global : menyediakan informasi yang berisikan tentang sumber daya local seperti rumah, pendidikan, rekreasi. Digunakan untuk merekrut calon karyawan secara lokal, nasional, internasional.
- e) Intelejen masyarakat keuangan : memberikan data informasi ekonomi yang digunakan untuk perencanaan secara personal.
- f) Intelejen pesaing : memerlukan pengetahuan dan keahlian khusus.

Sedangkan output meliputi 6 subsistem, diantaranya :

1) Sub Sistem Perancangan Kerja

Membuat rencana anggaran biaya yang akan diterapkan perusahaan membutuhkan waktu yang lama dikarenakan kualitas SDM yang dimiliki perusahaan cenderung belum berkompeten. Sehingga perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usaha mengalami keterlambatan.

2) Sub Sistem Perekrutan

Berisikan tentang informasi yang dibutuhkan perusahaan guna pengadaan tenaga kerja secara eksternal ataupun internal. Informasi tersebut meliputi pasar tenaga kerja, penjadwalan wawancara perekrutan serta analisis rekrutmen.

3) Subsistem Manajemen Angkatan Kerja

Berisi informasi yang dibutuhkan guna mengelola SDM di perusahaan. Informasi tersebut meliputi informasi pelatihan, penilaian, evaluasi kerja, kedisiplinan.

4) Subsistem Tunjangan

Berisi penggajian serta kompensasinya yang meliputi kehadiran serta jam kerja, perhitungan gaji dan bonus analisis kompensasi, perencanaan kompensasi.

5) Subsistem Benefit

Meliputi benefit yang diterima oleh karyawan. Benefit merupakan manfaat tambahan yang didapat oleh karyawan seperti dana pensiun.

6) Subsistem Pelapor Lingkungan

Berisi informasi yang berhubungan dengan keluhan, kecelakaan selama kerja, kesehatan, karyawan, dan lingkungan kerja.

Uraian diatas disimpulkan bahwa model sistem informasi SDM dibagi menjadi 2 jenis, yaitu input dan output. Input

mencakup Intelijen pemerintahan, Intelijen pemasok, Intelijen serikat pekerja , Intelijen masyarakat global, Intelijen masyarakat keuangan , Intelijen pesaing. Sedangkan output meliputi Sub Sistem Perancangan Kerja, Sub Sistem Perekrutan, Subsistem Manajemen Angkatan Kerja , Subsistem Tunjangan , Subsistem Benefit, Subsistem Pelapor Lingkungan.

d. Faktor-faktor penghambat Sistem Informasi SDM

Rosemary dalam O'Brien (2005) terdapat lima faktor yang menghambat sistem informasi SDM :

1) Kurang dukungan dari pihak eksekutif atau manajemen

Pihak dari eksekutif telah menyerahkan seluruh penerapan sistem informasi kepada bagian teknologi informasi, hal ini dapat menjadi faktor penghambat dalam penerapan sistem informasi karena rasa kurang memiliki sistem informasi yang terdapat di perusahaan. Hal tersebut menyebabkan banyak satuan kerja belum bisa mengoptimalkan fungsi serta potensi sistem informasi guna mempermudah komunikasi, sehingga menyebabkan biaya yang membengkak melampaui anggaran perusahaan, kelemahan teknis dibawah tingkat yang diperkirakan.

- 2) Tidak mempunyai perencanaan yang memadai mengenai tahap dan arah yang akan dilakukan

Penerapan sistem informasi didalam perusahaan tidak ada dukungan dan perencanaan yang matang, sehingga tidak dapat menjembatani keinginan serta kepentingan yang ada diperusahaan. Sehingga membuat sistem informasi menjadi tidak terarah sesuai dengan tujuan perusahaan.

- 3) Inkompetensi secara teknologi

Kurang trampilnya para karyawan yang ada diperusahaan guna menjalankan teknologi inbfoemasi serta kurangnya inisiatif keahlian serta keaktifan SDMsaat mensosialisasi keuntungan serta kemudahan sistem informasi.

- 4) Strategi serta tujuan tidak jelas ketika akan menerapkan sistem informasi

Kurangnya pemahaman terhadap visi dan misi perusahaan mengenai pengimplementasian sistem informasi pada perusahaan.

- 5) Tidak jelas kebutuhan sistem

Mengidentifikasi kebutuhan pada sistem dalam perusahaan merupakan bagian dari perencanaan sistem informasi dan komponen yang penting dalam perencanaan perusahaan.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi sistem informasi SDM, diantaranya

adalah kurangnya dukungan dari pihak eksekutif dan manajemen, tidak memiliki perencanaan yang memadai, inkompetensi secara teknologi, tujuan tidak jelas, serta kebutuhan sistem yang tidak jelas pula.

2. KOMPETENSI

a. Pengertian

Sanerya (2012) Kompetensi dartikan sebagai sumber daya atau sarana yang dapat digunakan pekerja guna meningkatkan kualitas keputusan serta tindakan yang dapat melipat gandakan dampak positif dari keputusan dan tindakan.

Wibowo (2016) mengartikan Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan ketrampilan serta pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang telah dituntut.

Agustian (2018) mengatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah kemampuan guna melakukan pekerjaan dan tugas didasari ketrampilan serta pengetahuan dan didukung dengan sikap kerja yang dituntut pekerjaan itu.

McClelland dalam Zainal,Veithzal (2015) menerjemahkan kompetensi merupakan karakteristik yang dasar yang harus dimiliki individu dan berpengaruh secara langsung dengan kinerja.

Teori diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki makna sebuah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk

mengembangkan kemampuan yang mereka miliki serta memenuhi kebutuhan atau tuntutan yang ada di sebuah perusahaan guna mencapai tujuannya.

b. Indikator Kompetensi

Banyak indikator yang dapat mempengaruhi kompetensi. Menurut Ruky dalam Fadillah (2017), kompetensi memiliki indikator, diantaranya :

1) Karakteristik pribadi (*traits*)

Ciri fisik serta reaksi yang dilakukan secara tetap terhadap situasi dan informasi.

2) Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri merupakan bagian dari sikap, sistem nilai yang dimiliki oleh individu.

3) Pengetahuan (*knowledge*)

Informasi yang dimiliki oleh individu kepada suatu wilayah yang spesifik.

4) Ketrampilan (*skill*)

Merupakan kemampuan guna mengerjakan sekumpulan tugas fisik serta mental tertentu.

5) Motivasi (*motives*)

Kegiatan yang dilaksanakan secara konsisten untuk dipikirkan serta dikehendaki oleh individu yang kemudian akan diarahkan,

di bimbing, serta dipilihkan perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi dan tujuan.

Indikator kompetensi diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sebuah tujuan memerlukan beberapa pengaruh mulai dari karakteristik individu, konsep diri seorang individu, pengetahuan yang harus dimiliki, ketrampilan yang harus dimiliki dan dikembangkan dengan baik, serta motivasi untuk menambah potensi yang dimiliki individu supaya berkembang dengan baik.

c. Aspek-Aspek dalam Kompetensi

Sutrisno (2009), ada beberapa aspek-aspek dalam kompetensi, diantaranya adalah :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan kesadaran didalam bidang kognitif (membangun sebuah ide dan mampu memecahkan masalah).
2. Pemahaman (*Understanding*) merupakan kedalaman kognitif serta efektif yang dimiliki oleh individu.
3. Nilai (*Value*) merupakan standar perilaku yang dipercayai secara psikologis sudah menyatu di dalam diri individu.
4. Sikap (*Attitude*) merupakan reaksi individu terhadap rangsangan yang datang dari luar.
5. Minat (*Interest*) merupakan kecenderungan individu guna melakukan perbuatan.

Sumarsono (2004) unsur-unsur menjadi bagian konsep kompetensi diantaranya adalah :

1. Kematangan dan kemampuan karyawan : kekuatan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Tingkat pengalaman : pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga mereka mampu menuangkan dalam pekerjaannya.
3. Kemampuan memahami syarat pekerjaan : syarat-syarat yang diberikan perusahaan mampu dipahami dan dijalankan dengan baik.
4. Kematangan psikologis : kemampuan karyawan dalam mengolah emosional saat melakukan pekerjaan.
5. Motivasi karyawan : adanya motivasi menambah kinerja dan semangat dalam menjalankan pekerjaan serta lebih bersemangat belajar.
6. Kesetiaan karyawan : kepatuhan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaan yang dikerjakan.
7. Bersedia menjalankan tugas : bersedia menjalankan perintah dan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Aspek kompetensi diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sebuah tujuan memerlukan beberapa pengaruh mulai dari pengetahuan, pemahaman, nilai, sikap dan minat supaya berkembang dengan baik.

d. Karakteristik Kompetensi

Mc. Clelland dan kawan-kawan dalam Ruky (2014), karakteristik kompetensi ada 5 diantaranya :

1) Pengetahuan

Informasi yang dipunyai individu tentang hal yang spesifik dan kompleks.

2) Ketrampilan

Kemampuan seseorang untuk melakukan tugas yang memiliki sifat mental atau fisik.

3) Motif

Sesuatu yang selalu dipikirkan oleh seseorang kemudian mendorong untuk melakukan tindakan.

4) Sifat

Ciri seseorang khusus yang memiliki sifat fisik serta emosional sehingga konsisten terhadap situasi dan informasi.

5) Konsep diri

Sikap serta nilai dari diri seseorang yang meliputi rasa percaya diri serta nilai yang dimiliki seseorang.

Menurut pandangan dari Spencer dalam Wibowo (2016), kompetensi di bentuk dalam lima karakteristik, diantaranya ialah :

1) Motif

Sesuatu yang secara stabil dipikirkan ataupun diinginkan oleh individu yang menyebabkan sebuah tindakan. Motif

mengarahkan, memilih perilaku serta mendorong menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2) Sifat

Ciri fisik serta respons yang stabil terhadap keadaan atau informasi. Kecepatan reaksi serta kefokusannya merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot.

3) Konsep diri

Nilai dan sikap individu. Percaya diri merupakan rasa yakin seseorang bahwa ia mampu mengerjakan dalam setiap situasi hal tersebut merupakan konsep dari diri seseorang.

4) Pengetahuan

Informasi yang dimiliki oleh individu dalam bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

5) Keterampilan

Sebuah kemampuan individu guna mengerjakan tugas secara fisik maupun secara mental, seperti berfikir secara analitis dan konseptual.

Teori di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki lima karakteristik yang melekat diantaranya adalah motif yang menghasilkan tindakan, sifat yang menghasilkan konsisten, konsep diri yang menghasilkan nilai serta rasa percaya diri, pengetahuan yang menghasilkan informasi serta keterampilan yang menghasilkan karya dari seorang individu.

e. Faktor-Faktor Kompetensi

Michael Zwell dalam Wibowo (2016) terdapat tujuh faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi :

- 1) Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap dirinya sendiri maupun orang lain.
- 2) Ketrampilan memiliki peran penting di kebanyakan kompetensi.
- 3) Pengalaman keahlian dari banyaknya kompetensi membutuhkan pengalaman mengorganisasi orang.
- 4) Karakteristik kepribadian mempengaruhi keahlian manajer pekerjaan dalam sejumlah kompetensi.
- 5) Isu emosional hambatan dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- 6) Motivasi.

Wahyuni (2008) berkata bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi :

- 1) Keyakinan serta nilai-nilai : kepercayaan banyak pekerja manajemen merupakan musuh yang mencegah melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
- 2) Ketrampilan : Memainkan peran di kompetensi, mampu berbicara di depan umum merupakan sebuah ketrampilan yang bisa dipelajari.

- 3) Pengalaman : pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi, serta menyelesaikan masalah.
- 4) Karakteristik : mempengaruhi keahlian manajer serta karyawan di kompetensi, penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kerja tim.
- 5) Motivasi : memberikan dorongan serta apresiasi kepada karyawan, memberikan pengakuan serta perhatian dari atasan mempengaruhi motivasi karyawan.
- 6) Isu emosional : hambatan yang mempengaruhi kompetensi, takut membuat kesalahan, malu, merasa tidak disukai, cenderung membatasi motivasi.
- 7) Budaya organisasi : rekrutmen serta seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

Teori diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seorang karyawan, mulai dari nilai yang dimiliki karyawan hingga motivasi terhadap karyawan.

f. Mengatasi Hambatan Kompetensi

Michael Zwell dalam Wibowo (2007) menyebutkan bahwa adanya faktor-faktor yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki kompetensi, yaitu :

- 1) Mengalami Kekurangan Kompetensi (*Admitting incompetence*)
Sering kali terjadi orang menutupi kekurangannya agar tidak

diketahui orang lain. Budaya berusaha selalu tampil baik mengandung bahaya tidak menyadari kekurangan dalam kompetensi. Untuk itu, ada baiknya orang mengakui dengan terus terang akan kekurangan dalam kompetensinya sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya.

- 2) Meningkatkan Harapan (*Raising Expectations*) Pekerjaan manajer dan coach termasuk membantu orang memperluas visi atas pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memanfaatkan bakat, kemampuan, dan potensinya. Coach perlu terus menerus meningkatkan pekerja atas visinya, mendorong mereka untuk bekerja keras mencapai visi dengan perilaku saat ini, dan membantu mereka mengembangkan tujuan dan langkah tindak untuk mengatasi kesenjangan.
- 3) Mengidentifikasi Hambatan (*Identifying Barriers*) Apabila terdapat hambatan terhadap kinerja dan pencapaian prestasi, penting sekali untuk mengidentifikasi sifat dari hambatan tersebut sehingga dapat diatasi secara efektif. Kebanyakan hambatan dapat dikategorikan dalam pengetahuan, keterampilan, proses, dan emosional.
- 4) Memasukkan Mekanisme Dukungan (*Including Support Mechanism*) Mekanisme dukungan yang dapat dipergunakan organisasi dan pekerja untuk membantu memastikan rencana kinerja pekerjaan adalah:

- a. Mencatat kemajuan tujuan dan pelaksanaan langkah tindak
- b. Mengomunikasikan kemajuan kepada orang lain
- c. Menggunakan penghargaan

Teori diatas dapat disimpulkan bahwa, untuk mengatasi hambatan kompetensi karyawan ada beberapa hal yang harus dilakukan, mulai dari mengakui kekurangan yang dimiliki, mengidentifikasi, mencatat kemajuan hingga menggunakan penghargaan bagi karyawan yang berhasil memenuhi kriteria perusahaan.

3. DISIPLIN KERJA

a. Pengertian

Hasibuan (2009) dikatakan disiplin bila seorang karyawan selalu datang serta pulang dengan tepat waktu. Selain itu dapat diartikan juga dengan tingkah laku yang tertulis ataupun yang tidak tertulis.

Sastrihadiwiryo (2003) disiplin kerja diartikan sebagai sikap yang menghormati, menghargai, serta patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, baik itu tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankannya serta tidak menolak sanksi apabila ia melanggar tugas serta wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Sutrisno (2009) disiplin pegawai diartikan sebagai perilaku individu yang sesuai dengan aturan yang berlaku, prosedur kerja yang ada. Makna lainnya adalah disiplin kerja merupakan sikap dan tingkah

laku serta perbuatan individu yang sesuai dengan peraturan dari sebuah organisasi atau perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Veithzal (2006) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer guna berhubungan atau berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya guna meningkatkan kesadaran serta kemauan individu untuk mematuhi dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku didalamnya.

Teori di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki makna sebagai perilaku yang harus di tanamkan kepada individu di sebuah organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk membentuk sifat supaya memiliki rasa tanggung jawab dalam setiap tindakan.

b. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Robins (2005) terdapat tiga aspek-aspek dari disiplin kerja, diantara tiga aspek itu adalah :

1) Disiplin waktu

Tingkah laku seorang karyawan yang menunjukkan taat kepada jam kerja yang mencakup kehadiran serta kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin peraturan

Tata tertib beserta peraturan yang tertulis maupun tak tertulis dibuat supaya tujuan suatu perusahaan dapat dicapai

dengan sebaik mungkin. Maka, dibutuhkan sikap setia dari seorang karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan. Kesetiaan yang diharapkan ialah taat serta patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan serta peraturan tata tertib yang ditetapkan serta taat dalam menggunakan perlengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan perusahaan.

3) Disiplin tanggung jawab

Wujud tanggung jawab karyawan terhadap penggunaan serta pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan sebagai karyawan.

c. Jenis Disiplin Kerja

Agustin (2019) mengatakan disiplin kerja dibagi menjadi 2, diantara disiplin kerja tersebut meliputi :

- 1) Disiplin Preventif : bertujuan mencegah karyawan memiliki perilaku yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Disiplin korektif : bertujuan supaya karyawan tidak melakukan pelanggaran didalam sebuah perusahaan.
- 3) Disiplin korektif : bertujuan untuk memberikan sebuah kesempatan kepada karyawan untuk mengambil

perilaku korektif sebelum hukuman yang lebih berat dilakukan.

Moekziat (2002) disiplin kerja terbagi menjadi 2 jenis.

Diantaranya :

- 1) *Self imposed discipline* merupakan disiplin yang dipaksakan untuk diri sendiri. Disiplin diri dalam diri merupakan tanggapan yang spontan kepada pimpinan yang cakap serta merupakan dorongan untuk diri sehingga keinginan serta kesediaan untuk mengerjakan apa yang diinginkan sebuah kelompok.
- 2) *Command discipline* merupakan disiplin yang harus dipertahankan. Disiplin yang bersumber dari kekuasaan serta diakui dan menggunakan cara yang menakutkan guna memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan serta dinyatakan lewat kebiasaan, dan peraturan tertentu. Dalam modelnya yang ekstrim "*command discipline*" mendapatkan pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Teori diatas dapat disimpulkan bahwa jenis dari disiplin kerja memiliki berbagai macam, dari dua teori diatas penulis mendapatkan 5 jenis disiplin kerja yang berbeda, diantaranya ialah disiplin kerja preventif yang memiliki tujuan supaya karyawan tidak melakukan perilaku yang buruk, kedua disiplin korektif yang bertujuan supaya pegawai tidak melakukan

pelanggaran, ketiga disiplin yang dipaksakan oleh diri sendiri dan terakhir disiplin yang diperintah dan yang terakhir adalah disiplin progresif yang mana karyawan masih diberi kesempatan untuk mengambil tindakan korektif.

d. Indikator Disiplin Kerja

Malayu (2017) berkata disiplin kerja memiliki indikator sebagai berikut :

1) Kehadiran di tempat kerja

Kehadiran kerja menjadi indikator dalam kedisiplinan kerja dikarenakan untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja yang ada di perusahaan tidak akan melalaikan dan melanggar prosedur kinerja serta akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Karyawan yang selalu menaati serta menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab dari hasil kerjanya dapat dikatakan memiliki kedisiplinan kerja yang baik.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Sikap kewaspadaan yang dimiliki oleh karyawan, mereka akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan serta ketelitian dalam melakukan pekerjaan dan selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Merupakan etika seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini diwujudkan sebagai salah satu indikator disiplin kerja.

Teori di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yang dapat memengaruhi hasil kerja karyawan. Salah satu hal utama yang harus benar-benar diterapkan adalah ketaatan pada peraturan kerja sebab taatnya seorang karyawan akan menambah nilai naik serta mampu mencapai tujuan perusahaan dengan cepat, kemudian dilanjutkan dengan indikator yang lainnya.

e. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi :

- 1) Besar dan kecilnya pemberian restitusi atau kompensasi
- 2) Ada atau tidaknya teladan pemimpin di perusahaan
- 3) Ada atau tidaknya aturan yang pasti menjadi pegangan
- 4) Pemimpin yang berani dalam mengambil sebuah tindakan

- 5) Ada atau tidaknya pengawasan dari pimpinan
- 6) Ada atau tidaknya perhatian untuk karyawan
- 7) Menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2009) diantaranya :

- 1) Tujuan serta kemampuan

Pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan haruslah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, supaya ia disiplin serta bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

- 2) Kepemimpinan

Peran kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan, sebab pemimpin akan menjadi contoh bagi bawahannya.

- 3) Kompensasi

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin disiplin pula kerja karyawan. Begitupun sebaliknya. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan kecil kepada karyawan maka karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi hukum

Sanksi yang semakin berat akan membuat karyawan takut dan berfikir panjang jika mereka akan melakukan tindakan indisipliner atau melanggar aturan yang berlaku di perusahaan.

5) Pengawasan

Merupakan tindakan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kepada karyawan.

Teori kedua diatas dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yang paling dominan dalam kedua teori tersebut adalah kepemimpinan, sebab pemimpin akan menjadi contoh bagi bawahannya sehingga harus totalitas dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai seorang pemimpin.

f. Pembinaan Disiplin Kerja

Adapun strategi dalam pembinaan disiplin kerja menurut Mulyasa (2007) sebagai berikut :

- 1) *Self-concept* (konsep diri), strategi ini menentukan bahwa konsep-konsep diri masing-masing individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, pemimpin disarankan bersikap empati, menerima, hangat, dan terbuka, sehingga para tenaga kerja dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalahnya.
- 2) *Communication skills* (keterampilan berkomunikasi). Pemimpin harus menerima semua perasaan tenaga kerja dengan

komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya.

- 3) *Natural and logical consequences* (konsekuensi-konsekuensi logis dan alami). Perilaku-perilaku yang salah terjadi karena tenaga kerja telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku-perilaku salah yang disebut “*misbehaviour*”. Untuk itu disarankan : menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah, sehingga membantu tenaga kerja dalam mengatasi perilakunya, serta memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah
- 4) *Values clarification* (klarifikasi nilai). Strategi ini dilakukan untuk membantu tenaga kerja dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai- nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri.
- 5) *Leader effectiveness training* (latihan keefektifan pemimpin). Tujuan metode ini adalah untuk menghilangkan metoder refresif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui sebuah model komunikasi tertentu.
- 6) *Reality therapy* (terapi realitas). Pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggung jawab.

Teori diatas disimpulkan bahwa pembinaan disiplin kerja terdapat 6 cara yang masing-masing memiliki fungsi serta peran

yang berbeda-beda terhadap karyawan sehingga menimbulkan manfaat.

Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan perusahaan perlu melakukan pembinaan kepada karyawannya. Pembinaan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti konsep diri, ketrampilan, nilai, latihan hingga terapi realitas.

4. KINERJA KARYAWAN

a. Pengertian

Kasmir (2016) Kinerja merupakan hasil atau jerih payah kerja yang dicapai didalam menyelesaikan tugas serta tanggungjawab yang diberikan didalam suatu kurun tertentu.

Hamali (2016) Kinerja diartikan sebagai hasil pekerjaan yang memiliki kolerasi kuat dengan tujuan perusahaan atau organisasi, kepuasan terhadap konsumen serta memberikan kontribusi kepada ekonomi.

Wirawan (2015) kinerja dapat dimaknai dengan energi manusia yang dipekerjakan sehingga mengeluarkan hasil kerja yang berguna bagi organisasi atau perusahaan yang mempekerjakannya.

Mahsun (2006) mendefinisikan kinerja sebuah gambaran tentang tingkat kecapaian pelaksanaan program didalam mewujudkan target dan tujuan, visi serta misi perusahaan yang bertumpu pada strategi perencanaan (*strategic planning*) di sebuah perusahaan.

Disimpulkan bahwa pengertian dari kinerja karyawan adalah tingkat tercapainya atau hasil kerja yang diperoleh individu yang telah melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan guna mencapai target serta tujuannya.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2016) indikator dari kinerja karyawan merupakan alat guna mengukur sejauh mana pencapaian atau hasil kinerja karyawan mulai dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, dikemukakan oleh Afandi (2018) sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Bentuk satuan ukuran yang memiliki hubungan dengan kualitas ataupun mutu hasil kerja yang dikatakan dalam ukuran angka.

2) Efektivitas serta efisiensi

Keberhasilan dari suatu perusahaan mampu terwujud bila tujuan dari perusahaan itu bisa tercapai sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan.

3) Tanggung jawab

Salah satu wewenang serta tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan dalam menjalankan kinerja di sebuah perusahaan.

4) Disiplin

Seorang karyawan yang patuh akan hukum maupun peraturan yang berlaku di perusahaan, sebagai karyawan harus menghormati perjanjian kerja dimana mereka bekerja.

5) Inisiatif

Gagasan seorang karyawan berkaitan dengan daya pikirnya, kreativitasnya guna membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan sebuah perusahaan.

Teori diatas disimpulkan bahwa kuantitas adalah jumlah yang telah dihasilkan serta dinyatakan didalam istilah jumlah unit, siklus aktivitas yang sudah diselesaikan, sedangkan kualitas adalah mutu kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja dibuah organisasi atau perusahaan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Handoko (2001) ada 5 faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

- 1) Motivasi : faktor pendorong yang sangat penting yang menyebabkan individu bekerja ialah adanya kebutuhan yang harus mereka penuhi.
- 2) Kepuasan kerja : mencerminkan perasaan senang atau kecewa terhadap hasil kerjanya.
- 3) Tingkat stress : kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi seta proses berfikir.

- 4) Kondisi pekerjaan : keadaan tempat kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.
- 5) Sistem kompensasi : belas jasa atau pemberian gaji kepada karyawan.
- 6) Desain pekerjaan : fungsi pendapatan dari kegiatan kerja karyawan.

Kasmir (2016) terdapat tiga belas faktor yang memengaruhi kinerja karyawan :

- 1) Kemampuan serta keahlian karyawan
- 2) Pengetahuan karyawan
- 3) Rancangan kerja perusahaan
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja bagi karyawan
- 6) Kepemimpinan perusahaan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi atau perusahaan
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Displin kerja

Teori diatas disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian,

pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya, kepuasan, lingkungan, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja atau dengan istilah lain *Performance appraisal* merupakan sebuah kegiatan memberikan penilaian serta evaluasi pencapaian, kemampuan, serta melihat pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Hal ini perlu dilaksanakan karena dapat mengevaluasi kinerja serta meningkatkan produktivitas dari karyawan. Penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah proses yang mana perusahaan berupaya mendapatkan informasi seakurat mungkin mengenai kinerja para anak buahnya. Penilaian dilaksanakan secara baik dikarenakan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan secara seluruh, dan untuk atasan langsung serta bagi para karyawan yang bersangkutan.

Bangura dalam Amir (2015) penilaian kinerja ialah sebuah kegiatan mengulas serta mengevaluasi. Kegiatan penilaian ini tidak dapat dihindari serta bersifat universal.

Giangreco dkk (2012) mengartikan penilaian kinerja merupakan proses secara resmi dalam sebuah perusahaan yang dilaksanakan secara sistematis guna memberikan perbandingan antara kinerja individu dengan kelompok berdasarkan unsur-unsur obyektif dan subyektif.

Teori diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan ialah hasil evaluasi dari hasil kerja individu yang telah melaksanakan program kegiatan organisasi atau perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

e. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Hasibuan (2014), kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan hal-hal berikut :

- 1) Kesetiaan : kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tuntutan tanggung jawab di dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan salah satu penilaian kinerja di sebuah perusahaan.
- 2) Prestasi kerja : hasil dari kinerja karyawan baik itu kualitas ataupun kuantitas yang mampu dihasilkan karyawan serta pekerjaannya.
- 3) Kejujuran : sikap jujur seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangatlah penting guna menerapkan penilaian kinerja.
- 4) Kedisiplinan : mampu memenuhi peraturan yang ada di sebuah perusahaan serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan komando yang diberikan kepada karyawan.
- 5) Kreativitas : seorang karyawan yang mampu mengembangkan serta menuangkan potensi yang mereka miliki dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan menambah nilai plus serta bekerja lebih berdaya dan berhasil.

- 6) Kerjasama : sebuah usaha antara karyawan satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi.
- 7) Kepemimpinan : kemampuan seorang karyawan untuk memimpin dalam jalannya sebuah pekerjaan menjadi penilaian kinerja karena mampu mensukseskan jalannya pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- 8) Kepribadian : perilaku karyawan yang baik, sopan dan memberikan kesan menyenangkan dalam menjalankan pekerjaannya.
- 9) Prakarsa : kemampuan karyawan untuk berfikir secara autentik serta memiliki inisiatif dalam menganalisis dan membuat keputusan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya.
- 10) Kecakapan : kemampuan untuk menyatukan serta menyelesaikan berbagai komponen yang memiliki keterlibatan dalam menyusun kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
- 11) Tanggung jawab : kesediaan seorang karyawan untuk melakukan sesuatu pekerjaan serta bersedia untuk menerima resiko yang ada.

Masram (2017) menyebutkan beberapa unsur yang harus dinilai dalam penilaian kinerja sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan : tekad serta sanggup menaati serta melaksanakan dan mengamalkan dengan penuh sadar dan tanggung jawab.

- 2) Hasil kerja : kinerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan.
- 3) Tanggung jawab : kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan dengan baik.
- 4) Kerjasama : mampu untuk bekerja sama dengan yang lainnya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang ada.
- 5) Prakarsa : mampu untuk mengambil keputusan serta langkah melakukan tindakan yang diperlukan saat melaksanakan tugas.
- 6) Kepemimpinan : kemampuan guna meyakinkan orang lain sehingga bisa dikerahkan secara maksimal dalam melaksanakan tugas.

Teori diatas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja meliputi kesetiaan, hasil kerja, tanggung jawab, kerja sama, prakarsa, kepemimpinan.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penjelasan di atas,dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan perbandingan dari penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No .	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Engga Mardiana (2019) Pengaruh Kompetensi SDM (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya	Kualitatif, pendekatan Lapangan	Kompetensi memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan namun

	Baru VIII)		di MBT Arsyada belum bisa menerapkan kompetensi. Dari teori Michael Zwell, semakin meningkat kinerja semakin lama bekerja di perusahaan, kemudian diadakan pengembangan dan pelatihan guna membantu kinerja yang lebih baik.
2.	Fahruni Khaerunnisa (2019) Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Makasar	Kuantitatif, analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	Sistem informasi SDM berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Makasar. Kepuasan kerja memediasi sistem informasi SDM terhadap kinerja.
3.	M. Rafif Saputra (2021), Pengaruh Sistem Informasi SDm dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkanang	Kuantitatif, analisis regresi linier berganda	Sistem informasi SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkanang, kompetensi secara persial memiliki pengaruh signifikan pula, sistem informasi

			SDM dan kompetensi berpengaruh secara stimulan.
4.	Galih Dartan (2014), Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sumatera Selatan	Kuantitatif, analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh secara signifikan dari sistem informasi SDM, kompetensi serta disiplin kerja karyawan secara persial ataupun sumultan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.
5.	S Mia Lasmaya (2016), Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial	Sistem informasi SDM memiliki pengaruh pada kinerja karyawan hotel Royal Corner Bandung. Pengaruh secara signifikan yang mana kompetensi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja serta memberi kontribusi. Disiplin kerja juga berpengaruh secara signifikan.
6.	Rizki Eko A, Maha Putra (2022), Pengaruh Sitem Informasi SDM, Pelatihan Kerjha dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Global Kencana	Kuantitatif pengaruh hubungan atau pengaruh sebab akibat dari	sistem informasi sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai

		variabel	terhitung lebih besar. jika sistem informasi sdm dapat di aplikasikan dengan baik maka akan meningkat pula kinerja karyawan pada perusahaan. pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai terhitung lebih besar. jika program pelatihan kerja dilaksanakan dengan baik dan teratur maka produktivitas kerja / kinerja karyawan dapat meningkat. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai terhitung lebih besar. indikator yang terdapat dalam disiplin kerja sudah ada dan di aplikasikan sehingga mampu menumbuhkan disiplin kerja dalam diri para karyawan.
--	--	----------	--

Berdasarkan penelitian diatas, terdapat kesamaan serta perbedaan antara penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya. Persamaan dari penelitian sebelumnya adalah dari masing-masing variabel, masing-masing judul dari penelitian sebelumnya menggunakan variabel yang sama. Kemudian untuk perbedaanya adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, dan metode yang digunakan. Peneliti melakukan penelitian di PT. DYM yang berlokasi di kabupaten Sukoharjo, kemudian peneliti melakukan penelitian pada tahun 2022, dan yang terakhir metode penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kualitatif deskriptif.

C. Kerangka Berfikir

Sistem informasi SDM merupakan sebuah alat yang digunakan untuk proses administrasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kompetensi memiliki makna sebuah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengembangkan kemampuan yang mereka miliki serta memenuhi kebutuhan atau tuntutan yang ada di sebuah perusahaan guna mencapai tujuannya. Disiplin kerja memiliki makna sebagai perilaku yang harus di tanamkan kepada individu di sebuah organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk membentuk sifat supaya memiliki rasa tanggung jawab dalam setiap tindakan. Kinerja karyawan merupakan tingkat tercapainya atau hasil kerja yang diperoleh individu yang telah melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan guna mencapai target serta tujuannya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, terdapat beberapa proses dalam sistem informasi SDM, diantaranya :

1. Perencanaan SDM
2. Administrasi personalia
3. Kompensasi dan benefit
4. Evaluasi kinerja
5. Pendidikan dan pelatihan

Selain sistem informasi SDM, terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kompetensi :

1. Pengetahuan
2. Pemahaman
3. Nilai
4. Sikap
5. Minat

Dilanjutkan dengan aspek-aspek disiplin kerja sebagai berikut :

1. Disiplin waktu
2. Disiplin peraturan
3. Disiplin tanggung jawab

Dalam pelaksanaan sistem informasi sdm, kompetensi dan disiplin kerja, tentunya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang mempengaruhi sistem informasi SDM :

1. Kurangnya dukungan dari eksekutif
2. Tidak memiliki perencanaan

3. Inkompetensi teknologi
4. Strategi dan tujuan tidak jelas
5. Tidak jelasnya kebutuhan sistem

Kemudian ada beberapa faktor dari kompetensi dalam kinerja karyawan :

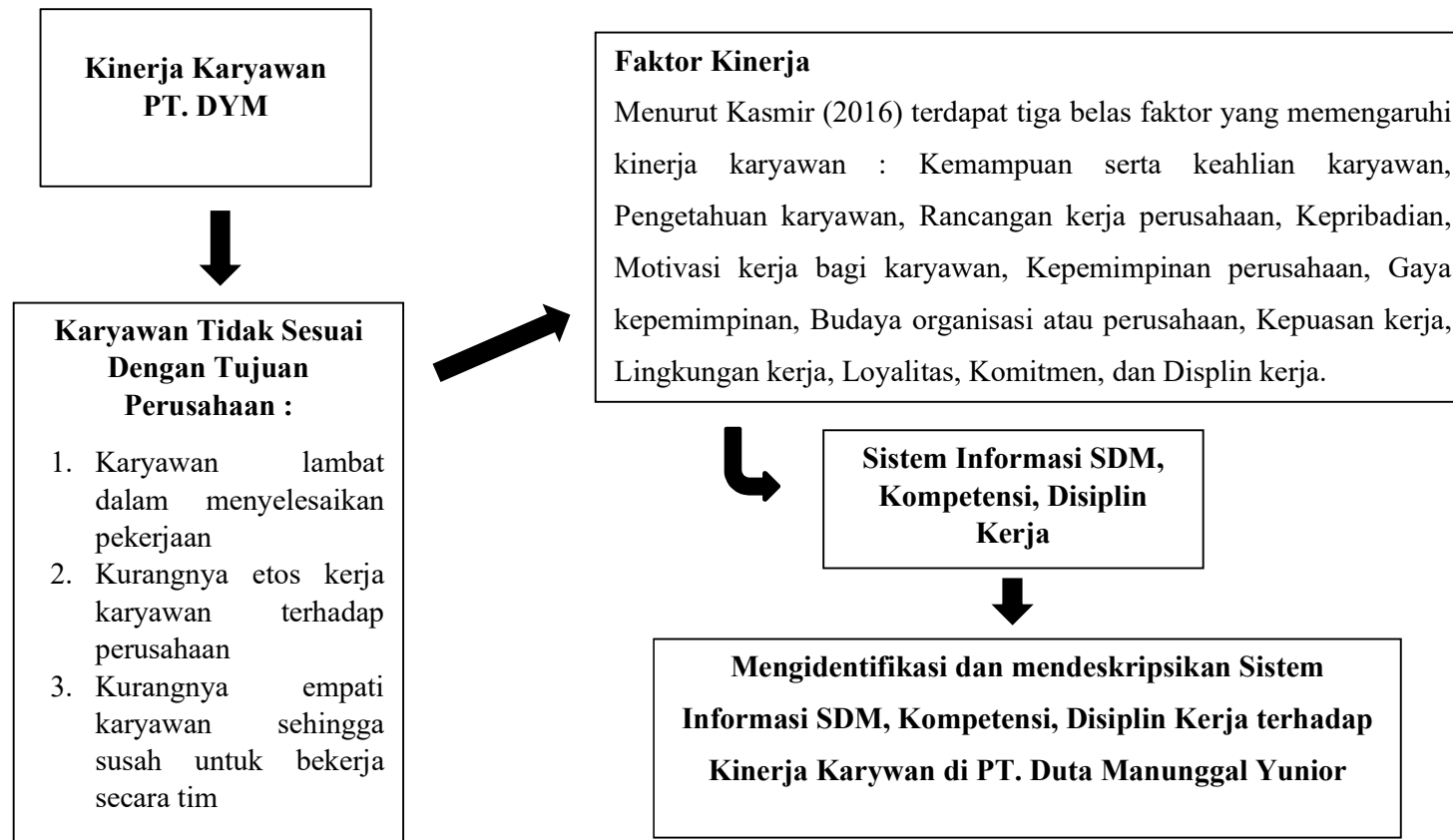
1. Kepercayaan dan nilai
2. ketrampilan
3. pengalaman
4. karakteristik kepribadian dan isu emosional

Terakhir yaitu ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kinerja karyawan diantaranya :

1. tujuan dan kemampuan
2. kepemimpinan
3. kompensasi
4. sanksi hukum dan pengawasan

Adapun fenomena yang terjadi di lapangan, karyawan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, saat melaporkan hasil kerja karyawan cenderung lambat dan terkadang hingga tertunda. Kurangnya etos kerja karyawan terhadap perusahaan membuat pekerjaan sering terbengkalai. Kurangnya empati karyawan sehingga susah untuk bekerja secara tim.

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelaksanaan sistem informasi SDM

Pelaksanaan sistem informasi SDM di PT. DYM mulai dari perekrutan karyawan baru, penginputan data karyawan maupun perusahaan, evaluasi kinerja bagi karyawan, serta pendidikan dan pelatihan bagi karyawan perusahaan.

2. Pelaksanaan kompetensi

Pelaksanaan kompetensi di PT. DYM yaitu dilakukannya sosialisasi kepada karyawan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman dalam bekerja serta mengembangkan nilai dan sikap seperti kejujuran, ketelitian hingga kemampuan untuk menyampaikan pendapat sehingga dapat memajukan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan.

3. Pelaksanaan disiplin kerja

Pelaksanaan disiplin kerja di PT. DYM mulai dari jam operasional pukul 09.00 hingga 17.00 WIB, perusahaan memiliki beberapa aturan yang harus di taati oleh karyawan seperti kedatangan tepat waktu, tidak sering meminta izin, kedisiplinan saat berpakaian hingga kedisiplinan beribadah.

4. Kendala sistem informasi SDM

Kendala yang dialami PT. DYM saat melaksanakan sistem informasi SDM adalah kurangnya SDM membuat atasan menyerahkan sepenuhnya kepada karyawan yang bukan bidangnya, sehingga menyebabkan sistem tidak terkendali dan menjadi tidak terarah, karena bukan bidangnya membuat karyawan kurang terampil dalam menggunakan teknologi dikarenakan karyawan belajar secara otodidak, selain itu jaringan internet yang tidak memadai membuat pelaksanaan sistem menjadi terkendala bahkan tertunda.

5. Kendala kompetensi

Kendala yang dialami PT. DYM saat pelaksanaan kompetensi adalah terdapat beberapa karyawan yang kurang percaya diri terhadap kemampuannya sehingga cenderung bekerja secara aman, selain itu lambannya staf keuangan saat menyampaikan laporan keuangan perusahaan hingga adanya complain dari customer mengenai kualitas produk sehingga keseluruhan harus di evalusasi. Kurangnya empati dari karyawan membuat mereka kurang dalam bekerja secara tim dan rasa jenuh membuat mereka kurang mengembangkan potensinya.

6. Kendala disiplin kerja

Kendala disiplin kerja yang di alami PT. DYM adalah adanya karyawan yang lamban dalam pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tertunda, sikap atasan yang terlalu memberikan kelonggaran kepada karyawan membuat karyawan menyepelekan aturan yang berlaku, ketidak

puasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan hingga perilaku kurang disiplin waktu ketika kedatangan di kantor dengan berbagai alasan kepentingan pribadi hingga adanya kemacetan di jalan.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, terdapat beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan, diantaranya sebagai berikut :

1. Perusahaan

Pemimpin hendaknya memiliki SDM sesuai dengan kompetensinya dan membuat sebuah komitmen serta konsekuensi yang ketat guna meningkatkan serta memperbaiki sistem informasi SDM, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan dilakukan pengawasan supaya pengimplementasian berjalan dengan baik serta mengevaluasi relevansi prosedur terhadap kondisi yang sedang terjadi.

2. Karyawan

Karyawan hendaknya menumbuhkan rasa tanggung jawab serta empati supaya pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih ringan dan bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan.

3. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengkaji lebih dalam lagi mengenai sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta mampu mengembangkan variabel lain sehingga muncul inovasi baru yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen SDM (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Agustian, Poernomo, & Puspitaningtyas. 2018. *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Majalah Ilmiah Dian Ilmu.
- Amir, M.F., 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*.
- Anthony Robbins. 2005. *Unlimited Power*. Batam Center: Karisma Publishing Group
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Babadu, J.S dan Zain. 2001. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- bpk.go.id* Peraturan Presiden (Perpres) nomor 76 tahun 2020. diakses 30 September 2022.
- Dessler, Gary 2017. *Manajemen Personalia. Terjemahan Agus Darma*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Dr.Azhar Susanto.2004. *Sistem Informasi Manajemen konsep dan pengembangannya*. Bandung: Lingga Jaya.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- E.Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Giangreco, A., Carugati, A., Sebastiano, A. and Al Tamimi, H., 2012. *War outside, ceasefire inside: An analysis of the performance appraisal system of a public hospital in a zone of conflict. Evaluation and program planning*.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen SDM*, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Andi.
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman SDM*. Yogyakarta: CAPS.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen SDM* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen SDM*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrawan, Sanerya et al. 2012. *Pengembangan Human Capital Perspektif Nasional, Regional, dan Global*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hugiono dan Poerwantana. 2000. *Pengantar Ilmu Sejarah*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Jeffery. Whitten, Lonnie D. Bentley & Kevin C. Diftman. 2004. *Metode Disain dan Analisis Sistem*. Yogyakarta: Andi.
- Jurnal Pendidikan Luar Sekolah Vol 2 No 2 (2018): Learning Community diakses 30 September 2022)
- Kasmir, 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- kompasiana.com/ meningkatkan kualitas SDM, diakses 30 September 2022.
- L. Miller, N. Rankin, & F. Neathey. 2001. *Competency Frameworks in UK Organization*. London: CIPD.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- McLeod, Raymond, cs 2007, *Sistem Informasi Manajemen*, Edisi 10, Jakarta : PT Salemba Empat Patria.
- merdeka.com. kualitas SDM di Indonesia. diakses 30 September 2022.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Mulyadi dan Rivai 2009. *Manajemen SDM*, Jakarta: cetakan kesembilan.
- O'Brien, James. A. 2005. *Introduction to Information Systems*. NewYork: McGraw-Hill.
- Peraturan Presiden (Perpres) nomor 76 tahun 2020 : Pengembangan kompetensi kerja melalui program kartu prakerja.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen SDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen SDM untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky, A., 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.

- Sagala, Syaiful. 2017. *Human Capital: Membangun Modal SDM Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*. Depok: Kencana.
- Samsudin Sadili,. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Shelly C. dan Velmaart. 2011. *Discovering Computers “Menjelajah Dunia Komputer” Fundamental 3rd Edition*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharno dan Retnoningsih. 2006. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang: Widya Karya.
- Surakhmad. 2012. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sonny Sumarsono. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Tata Sutabri, 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Taufiq. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Konsep Dasar, Analisis dan Metode Pengembangan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- tribunnews.com/ Balai Latihan Kerja dan *Mobile Training Unit*. diakses 30 September 2022.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan* . Edisi ke-7. Depok: PT Raja Grafindo.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja SDM (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yakub. 2012. *Pengantar Sistem informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yuliastrie, Nenden Dewi, Junaidi, Khana Tiara. 2013. *Sistem Pakar Monitoring Inventory Control Untuk Menghitung Harga Jual Efektif Dalam Meningkatkan Keuntungan*. Yogyakarta : Universitas Ahmad Dahlan