

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PABRIK KELAPA
SAWIT PT BALA PUTRA DEWA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

PARAMITHA DEWI ANTONY

NPM. 2001110532

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Paramitha Dewi Antony
Nomor Pokok/NPM : 2001110532
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT.Bala Putra Dewa

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 26.09.2024 Pembimbing I


: Kartawinata, SE.,M.P
NIDN : 0214125901

Tanggal 26.09.2024 Pembimbing II


: Yunidar Erlina, SE.,M.Si.
NIDN : 0230066302

Mengetahui :

Dekan

Tanggal 26.09.2024



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 26.09.2024



Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Paramitha Dewi Antony
Nomor Pokok/NPM : 2001110532
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT.Bala Putra Dewa

Penguji Skripsi :

Tanggal 26-09-2024 Ketua Penguji

: Kartawinata, SE., M.P.
NIDN : 0214125901

Tanggal 26-09-2024 Penguji I

: Yunidar Erlina, SE., M.Si.
NIDN : 0230066302

Tanggal 26-9-2024 Penguji II

: Agustina Marzuki SE., M.Si
NIDN : 0008086502

Mengesahkan :

Dekan

Tanggal 26-09-2024



: Dr. Misy Mikial, SE., M.Si.Ak.CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 26-09-2024

: Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 022096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Paramitha Dewi Antony

Nomor Pokok / NPM : 2001110532

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 2024
Penulis




Paramitha Dewi Antony

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah : 286)

“Setelah melihat, mendengar dan merasakan. Ternyata orang yang bisa menjalani perkuliahan dengan baik itu bukan mereka yang pintar banget akademiknya, melainkan mereka yang punya keseimbangan antara kecerdasan emosional, mental dan daya juangnya.”

-Paramitha Dewi Antony-

“Janganlah takut jatuh, karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh. Jangan takut gagal, karena yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah. Dan jangan takut salah, karena kesalahan yang pertama kita dapat menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang benar pada langkah kedua”.

-Buya Hamka-

Jadi tetap berjuang yaaa!!!

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ♥ Kepada Allah SWT yang maha segalanya, maha pengasih lagi maha penyayang.
- ♥ Cinta pertama dan panutanku, Papaku tercinta yang sudah berbahagia disana, Alm. Bapak Antonius. Terimakasih untuk bentuk cinta kasih dan perhatian yang sempat diberikan kepada penulis. meskipun kehadiran fisikmu tidak lagi menyertai perjalanan hidup ini, tetapi semangat, cinta dan pengorbananmu selalu menjadi cahaya penuntun disetiap langkah yang penulis ambil. Kenangan singkat bersamamu menjadi motivasi terbesar dalam perjuangan penulis menuntut ilmu dan meraih gelar sarjana ini . keberhasilan ini adalah bukti bahwa cinta dan pengorbananmu tidak pernah sia-sia. Terimakasih papa atas segala kasih sayang dan pelajaran hidup yang engkau berikan dan kiranya penulis bisa membuatmu bangga dialam sana.

- ♥ Pintu surgaku, mamaku tersayang ibu Titin Rohaini. Sosok perempuan yang luar biasa yang menjadi pilar utama dalam hidup penulis. terimakasih untuk segala do'a, dukungan dan pengorbananmu, untuk setiap nasihat bijak yang engkau berikan dan setiap momen kebahagiaan serta kesedihan yang telah dilalui. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, namun beliau mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendo'akan dan memberikan perhatian sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Dan semoga mama panjang umur dan bahagia selalu
- ♥ Adik-adikku tersayang, Ridho Ramadhan Antony, Nayla Syakira Antony, Nafisah Enjelika putri, dan Muhammad Gibran. Terimakasih sudah ikut serta dalam proses menempuh pendidikan dan selalu menjadi *support System* bagi penulis. Tumbuhlah menjadi versi yang paling hebat ya.
- ♥ Papa sambungku Bapak Badarudin. Terimakasih telah memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ♥ Keluarga besarku baik dari sebelah papa maupun dari sebelah mama. Terimakasih telah memberikan dukungan moril maupun materil dan do'a-do'a dari kalian semua.
- ♥ Kedua dosen pembimbingku yakni bapak Kartawinata, SE.M.P selaku dosen pembimbing I dan Ibu Yunidar Erlina, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing II. Penulis mengucapkan ribuan terimakasih karena telah banyak memberikan arahan dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- ♥ Kepada seluruh Bapak/Ibu dosen Universitas Tridinanti Palembang dan seluruh jajarannya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih telah memberikan bekal ilmu dari awal saya bergabung di kampus ini sampai dengan selesai
- ♥ Sahabat-sahabatku (ANWARA): Ayu, Rini, Wardati. Walaupun kita dipisahkan oleh jarak, terimakasih telah memberikan bantuan dan kebersamaan penulis, terimakasih atas do'a , *support*, dan kebaikan yang kalian berikan kepada penulis selama ini

- ♥ Ayukku Debby Agustin dan Oktarina. Terimakasih telah kebersamai penulis dalam masa-masa sulit, terimakasih atas masukan dan saran yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan masalah dengan baik.
- ♥ Adik-adik gemas : Mitha dan Vania. Terimakasih telah menjadi *support system* yang baik bagi penulis
- ♥ Keluarga cemara : Ego, Rohim, Agil, Rizky, Desi, Tiara. Terimakasih telah kebersamai penulis dari awal masuk kuliah sampe dengan sekarang, terimakasih atas bantuan dan do'a yang diberikan kepada penulis
- ♥ Teman-teman kurcaci ku : Zabfira, Aisyah, Ica. Terimakasih telah kebersamai penulis di masa-masa skripsi, terimakasih karena telah mengajarkan penulis agar lebih sabar menghadapi revisian kalian, terimakasih karena suka mentraktir makan yaa.
- ♥ Mba-mba gemoyku : Mawaddah, Rachel, Rani. Terimakasih telah menjadi *partner* skripsi yang baik, terimakasih telah kebersamai penulis bolak-balik kampus dan terimakasih telah memberikan penulis tumpangan ke kampus dan pulang ke kos.
- ♥ Seluruh teman-teman dilingkungan Universitas Tridianti maupun diluar Universitas lainnya yang berperan dalam penulisan skripsi ini
- ♥ Almaterku tercinta Universitas Tridianti Palembang
- ♥ *Last but not least*. Terimakasih kepada diriku sendiri, Paramitha Dewi Antony, terimakasih sudah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai dititik ini, walaupun seringkali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba. Terimakasih karena memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini patut dirayakan untuk diri sendiri. Jangan lupa selalu bawa nama Tuhan dalam setiap prosesmu. Tetap semangat dan jangan putus asa Mitha, sayangilah selalu dirimu, baik buruk dirimu, kurang lebih dirimu mari rayakan sendiri.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul "Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT.Bala Putra Dewa.

Penulisan Skripsi ini adalah merupakan salah satu persyaratan untuk menempuh ujian akhir dalam menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis telah berusaha untuk sebaik mungkin, namun disadari bahwa disana sini masih banyak kekurangan, baik dalam penyajian, penganalisaan maupun dalam penggunaan bahasa. Oleh karena itu, penulis menyambut baik kritik serta saran yang sifatnya membangun sehingga Skripsi ini bisa lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Penyelesaian Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak Terima Kasih Kepada :

1. Bapak Prof. Ir. H. Edizal AE,MS selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku Ketua Program Studi dan Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang
4. Bapak Kartawinata, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing I skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.

5. Ibu Yunidar Erlina, SE,M.Si selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini .
6. Bapak/Ibu Dosen serta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan pelajaran dan ilmu pengetahuan bagi penulis
7. Pimpinan dan staf karyawan PT Bala Putra Bewa yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian
8. Kepada orang tua penulis papa (Alm.Antonius) dan mama Titin Rohaini yang luar biasa hebat yang sudah menjadi penyemangat ,motivasi dan berkorban baik waktu dan biaya untuk penulis untuk mendapatkan gelar SE
9. Kepada para sahabat/teman seangkatan yang sudah memberikan semangat membantu dan menemani setiap proses peerjalanan penulis dalam meyelesaikan skripsi
10. Kepada Almamater penulis Universitas Tridinanti Palembang yang sudah menjadi tempat menuntut ilmu dan banyak memberikan pelajaran untuk penulis .

Akhir kata ,penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dalam menyempurnakan skripsi ini .Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dimasa yang akan datang .

Palembang, 2024
Penulis

Paramitha Dewi Antony

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	8
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.4 Standar Kerja yang Efektif	15
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	18
2.1.2 Sistem Informasi SDM	20
2.1.2.1 Pengetian Sistem.....	20
2.1.2.2 Pengertian Informasi	20
2.1.2.3 Pengertian Sistem Informasi.....	21
2.1.2.4 Pengertian Sistem Informasi SDM	22
2.1.2.5 Dimensi Sistem Informasi SDM.....	25
2.1.2.6 Indikaor Sistem Informasi SDM.....	27
2.1.3 Kompetensi	28
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi	28
2.1.3.2 Konsep Kompetensi	29

2.1.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	31
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Kompetensi	32
2.2	Penelitian Lain yang Relevan	34
2.3	Kerangka Berpikir	38
2.4	Hipotesis penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN		40
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.1.1	Tempat Penelitian	40
3.1.2	Waktu Penelitian	40
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	41
3.2.1	Sumber Data	41
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	42
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	43
3.3.1	Populasi	43
3.3.2	Sampel	44
3.3.3	Sampling	44
3.4	Rancangan Penelitian	46
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	47
3.5.1	Variabel	47
3.5.2	Definisi Operasional	48
3.6	Instrumen Penelitian	50
3.6.1	Uji Validitas	51
3.6.2	Uji Reliabilitas	51
3.7	Teknik Analisis Data	52
3.7.1	Analisis Kualitatif.....	52
3.7.2	Analisis Kuantitatif.....	52
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	53
3.7.3.1	Uji Normalitas	53
3.7.3.2	Uji Multikolinieritas.....	54
3.7.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.8	Metode Analisis Data.....	55
3.8.1	Analisis Regresi Linear Berganda	55
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	56
3.8.1	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	57
3.9	Uji Hipotesis	58
3.9.1	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	58
3.9.2	Uji Simultan Parsial (Uji t)	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		61
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	61
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Bala Putra Dewa	61

4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	62
4.1.3	Struktur Organisasi	63
4.1.4	Aktivitas Perusahaan	69
4.2	Hasil dan Pembahasan.....	73
4.2.1	Karakteristik Responden.....	73
4.3	Pembahasan dan Interpretasi.....	76
4.3.1	Uji Validitas	76
4.3.2	Uji Reliabilitas	79
4.3.3	Deskripsi Hasil Penelitian.....	80
4.3.4	Analisis Kuantitatif.....	80
4.4	Uji Asumsi Klasik	80
4.4.1	Uji Normalitas	80
4.4.2	Uji Multikolinieritas	82
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	83
4.5	Metode Analisis Data.....	84
4.5.1	Analisis Regresi Berganda.....	84
4.5.2	Hasil Koefisien Korelasi	86
4.5.3	Analisis Koefisien Determinasi	88
4.6	Penguji Hipotesis	89
4.6.1	Uji Simultan (Uji F).....	89
4.6.2	Uji Parsial (Uji t).....	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	93
5.1	Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA		
		95
LAMPIRAN.....		
		98

DAFTAR TABEL

Tabel

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	34
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	40
3.2 Jumlah Populasi	43
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	48
3.4 Skala Likert Pengukuran	52
3.5 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	57
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
4.2 Responden Berdasarkan Usia	74
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	75
4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
4.5 Hasil Uji Validitas.....	77
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	79
4.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov	81
4.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	83
4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	85
4.10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	87
4.11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	88
4.12 Hasil Uji F (Simultan)	89
4.13 Hasil Uji t (Parsial).....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar :

2.1 Kerangka Berpikir	38
4.1 Struktur Organisasi.....	64
4.2 Grafik Plot Hasil Uji Normalitas	82
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	84

ABSTRAK

PARAMITHA DEWI ANTONY. Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bala Putra Dewa.

(dibawah bimbingan Bapak Kartawinata, SE,M.P dan Ibu Yunidar Erlina, SE,M.Si).

Penelitian ini di latar belakang oleh beberapa masalah yang timbul dan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT.Bala Putra Dewa. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer untuk mengetahui apakah ada korelasi dan pengaruh pada variabel yang digunakan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, peneliti menyebarkan kuisioner sebagai perantaranya. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yang merupakan karyawan PT.Bala putra Dewa. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas), teknik analisis data (analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi) serta uji hipotesis (uji F dan uji t).

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan alat uji yang telah disebutkan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa Sistem Informasi SDM dan Kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linear berganda dengan hasil $Y = 8,044 + 0,042X_1 + 0,787X_2$, yang artinya jika salah satu variabel yang digunakan naik satu – satuan akan meningkatkan kinerja karyawan tanpa mempengaruhi nilai variabel lain atau denhan menjaga nilai variabel lain tetap konstan. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh nilai sebesar 0,682 atau 68,2% yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel – variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan 31,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain, pada uji t masing – masing variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Sistem Informasi SDM dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

PARAMITHA DEWI ANTONY. *The Influence of HR Information Systems and Competencies on the Performance of Employees of the Palm Oil Factory Company PT. Army of the Sons of God.*
(under the guidance of Mr. Kartawinata, SE, M.P and Mrs. Yunidar Erlina, SE, M.Si).

This research is motivated by several problems that arise and influence employee performance at PT. Bala Putra Dewa. In this study, researchers used primary data to find out whether there was a correlation and influence on the variables used on employee performance. To obtain the required data, researchers distributed questionnaires as an intermediary. The number of samples in this research was 50 people who were employees of PT. Bala Putra Dewa. The analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test), data analysis techniques (multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis) and hypothesis testing (test F and t test).

Based on the test results using the test tools mentioned above, researchers can conclude that the HR and Competency Information System has a significant influence simultaneously on employee performance. With the multiple linear regression equation with the result $Y = 8.044 + 0.042X_1 + 0.787X_2$, which means that if one of the variables used increases by one unit, employee performance will increase without affecting the value of other variables or by keeping the value of other variables constant. The results of the coefficient of determination test (Adjusted R Square) obtained a value of 0.682 or 68.2%, which means that employee performance can be explained by the variables studied in this research and 31.8% can be explained by other factors, in the respective t tests - each. Each variable in this research has a significant influence on employee performance.

Keywords: HR Information Systems and Competencies on Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

PARAMITHA DEWI ANTONY , dilahirkan di Bayung Lencir pada tanggal 22 Februari 2003, dari pasangan Bapak Antonius (Alm) dan Ibu Titin Rohaini , saya anak ke 1 dari 5 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2014 di SD Negeri 04 Bayung Lencir, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2017 di MTS Al-Falah SukaJaya kemudian Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2020 di MA Al-Falah SukaJaya dan selanjutnya pada tahun 2020 mulai memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun non jasa akan berusaha memberikan hasil terbaik untuk membangun loyalitas konsumen dan membuat perusahaan terus berupaya dalam menghasilkan produk atau memberikan layanan jasa yang unggul dan terpercaya daripada perusahaan lain. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan evaluasi internal perusahaan untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang semakin maju terutama dari segi operasional perusahaan yakni Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan karena sumber daya manusialah yang menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. Dengan pertumbuhan ekonomi suatu negara, masalah yang semakin kompleks muncul, terutama bagi bisnis. Salah satu masalah ini adalah mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli di bidang mereka. Sumber daya manusia adalah mereka yang mencurahkan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usaha mereka untuk perusahaan. Perusahaan akan berusaha untuk mempertahankan pekerja yang produktif.

Dalam proses layanan produk, yang lebih didominasi oleh manusia, kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga diperlukan untuk beroperasi dengan baik. Sumber daya manusia (HR) dan cara mengelolanya sangat penting untuk memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2021:67) kinerja atau performance merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara dalam jurnal Salman Farizi (2022:123) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan inti dari pencapaian dalam suatu organisasi, oleh karena itu telah dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan karena ini merupakan tantangan yang berdampak pada keberlangsungan hidup seluruh perusahaan. Ini berlaku untuk perusahaan perkebunan kelapa sawit, di mana kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Dengan berbagai masukan sumber daya manusia, struktur organisasi perusahaan yang kompetitif dapat dibentuk. Ini akan menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia, atau perencanaan sumber daya manusia, dengan melakukan analisis dan identifikasi kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia, serta tahapan proses pemeriksaan sumber daya manusia untuk memperoleh dasar keputusan terhadap kondisi objektif atas berbagai permasalahan strategi dalam kebutuhan sumber daya manusia yang direncanakan.

Perusahaan mengalami penurunan kinerja karena adanya faktor yang mempengaruhinya; pada umumnya, kinerja perusahaan dipengaruhi oleh faktor internal yang diduga kuat mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah sistem informasi, yang dipengaruhi oleh sarana sistem informasi SDM yang kurang mendukung.

Menurut McLeod dalam jurnal Agung Widhi Kurniawan, Silvi Friska, Zainal Ruma (2023:253) Sistem informasi sumber daya manusia (HRM) adalah sistem yang membantu manajemen dalam proses pengambilan keputusan dan mencakup tindakan seperti merencanakan, menerima, menempatkan, melatih, mengembangkan, dan memelihara atau merawat anggota staf atau sumber daya manusia perusahaan.

Sebagaimana objek penelitian ini adalah perusahaan kelapa sawit PT. Bala Putra Dewa merupakan suatu perseroan terbatas (PT) bergerak dalam bidang penerimaan tandan buah segar (TBS) sawit yang kemudian dikelola menjadi CPO (*crude palm oil*) dan PK (*palm kernel*) dengan nama PT. Bala Putra Dewa yang didirikan pada tanggal 10 Oktober 2009 dan selanjutnya tanggal 24 februari 2011 dimulai pembangunan PMKS (pabrik minyak kelapa sawit) dan baru beroperasi

pada tanggal 09 Mei 2012. Dalam perkembangan perusahaan ini dikenal dengan nama PT. Bala Putra Dewa.

Pemilihan perusahaan ini didasarkan pada temuan penelitian awal yang menemukan beberapa masalah yang mungkin menjadi subjek penelitian ini, seperti pemahaman yang buruk tentang sistem informasi SDM yang dikomputerisasi. Selain itu, peneliti menemukan bahwa sistem informasi SDM perusahaan tersebut belum digunakan secara efektif untuk mendukung operasional umum perusahaan. Kendala yang dimaksud dengan penggunaan yang tidak efektif termasuk data yang tidak up-to-date, kurangnya pengamanan data, dan kurangnya pemahaman karyawan tentang sistem informasi SDM, yang mengakibatkan kurangnya indikator sistem informasi.

Salah satu masalah dengan sistem informasi SDM perusahaan ini adalah bahwa informasi yang diberikan saat merekrut dan memutasi karyawan masih tidak relevan. Ini menyebabkan ketimpangan tindih dalam catatan tertulis dengan apa yang diumumkan. Karena sistem informasi perusahaan ini tidak terbuka untuk informasi SDM, karyawan menghadapi masalah promosi kerja dan kinerja rendah.

Yang namanya informasi diperlukan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten. Bagi beberapa orang, informasi adalah sesuatu yang mereka tidak tahu atau miliki, dan dapat membantu menyelesaikan masalah. Data, yang biasanya merupakan dasar yang mengacu pada angka, orang, atau sesuatu, menjadi informasi ketika orang yang membutuhkannya dapat menggunakannya untuk menyelesaikan masalah. Ketika data dan informasi disusun secara sistematis dan terpadu, kita mengacu padanya sebagai sistem informasi. Menurut Marimin et al (2016:18) Dalam proses bisnis untuk membuat dan menyampaikan informasi, sistem informasi memproses input berupa sumber data, kemudian diproses oleh komponen hardware, software, dan brainware, dan akhirnya menghasilkan informasi sebagai output.

Menurut penelitian Rusjiana (2016:22) Ketika kebutuhan akan informasi yang cepat dan mudah diakses untuk proses pengambilan keputusan meningkat, sistem informasi SDM dapat meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis. Jadi, ada kemungkinan bahwa elemen sistem informasi SDM sangat memengaruhi kinerja perusahaan. Ini dapat terjadi karena sarana sistem informasi SDM yang kurang mendukung. Sistem informasi SDM harus akurat, relevan, lengkap, dan tepat waktu.

Penerapan sistem informasi SDM telah diterapkan pada PT.Bala Putra Dewa ini yang meliputi semua aspek kegiatan SDM mulai dari rekrutmen, administrasi, personalia, kesehatan dan keselamatan, serta proses pemberhentian

karyawan. Perusahaan ini telah memanfaatkan teknologi sistem informasi SDM yang cukup baik dari segi *hardware* dan *software*. Namun, berdasarkan hasil pengamatan awal, dapat diperoleh gambaran bahwa sistem informasi SDM di perusahaan ini belum dapat digunakan secara optimal untuk menunjang operasional umum dari perusahaan tersebut.

Penerapan sistem informasi pada perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penerapan sistem informasi pada perusahaan dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Pencapaian kinerja juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu dalam organisasi tersebut. Tugas, kebutuhan dan kemampuan hendaknya dipertimbangkan dalam menerapkan suatu sistem informasi dalam organisasi.

Kemudian terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut

pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas.

Menurut Dharma Surya dalam jurnal Habibatul Hidayati, Anisa Putri (2022:1314) kompetensi merupakan apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda.

PT. Bala Putra Dewa tentunya memiliki kualifikasi tersendiri dalam merekrut karyawannya, tentunya setiap perusahaan yang ingin mendapatkan tujuan dari visi dan misi perusahaannya maka perusahaan tersebut akan memilih karyawan yang berkompeten. Keterampilan adalah salah satu kompetensi yang dimaksud. Untuk menjalankan tugasnya di perusahaan dengan efisiensi, seorang karyawan harus memiliki kompetensi yang baik. Oleh karena itu, kompetensi juga penting bagi perusahaan. Perusahaan dan karyawan saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, semua pihak akan mendapat manfaat.

Kompetensi karyawan pada PT. Bala Putra Dewa ini masih terlihat kurang dan disadari bahwa sikap kerja karyawan juga masih kurang baik. Sikap kerja yang baik dan rasa tanggung jawab atas tugasnya dapat mendorong pencapaian yang lebih baik dalam perusahaan. Hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat, menurut Spenser dalam Lasmaya (2016:3) karena hubungan sebab akibat (*causally related*). Oleh karena itu, hubungan antara keduanya itu sangat penting sekali

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti akan melakukan penelitian pada PT. Balaputra Dewa untuk mengetahui bagaimana sistem informasi SDM dan kompetensi berdampak pada kinerja karyawan, yang dirangkum dalam judul ”Pengaruh Sistem Informasi SDM dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bala Putra Dewa”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Informasi SDM dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT.Bala Putra Dewa?
2. Apakah Sistem Informasi SDM secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT.Bala Putra Dewa?
3. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT. Bala Putra Dewa?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT. Bala Putra Dewa

2. Pengaruh Sistem Informasi SDM secara parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT.Bala Putra Dewa
3. Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT.Bala Putra Dewa

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa manfaat teoritis maupun praktek, sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan acuan perbandingan untuk menemukan kebaharuan bagi peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih kompleks dari penelitian ini ke depannya .

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan yang teliti dalam memperhatikan karyawannya yang bekerja dan mengukur sejauh mana kinerja seorang karyawan yang bekerja disuatu perusahaan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Sistem Informasi SDM, dan kompetensi terhadap kinerja pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelvian. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media
- Andriana, K., & L Simamora, P. (2009). SISTEM INFORMASI TAMBAH DAYA PADA PT. PLN (PERSERO).
- Ansory Al Fadjar, dkk. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Bahari, I. G. A. (2021). *Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR).
- Eldisoln, Anwar, Kolmariyah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Edison, Emron. Dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Fauzi, Akhmad, 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Airlangga University Press
- Ghozali, I (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Grasindo
- Hidayati, H., & Putri, A. (2022). Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1311-1320.
- Hidayatullah, S., Prasetya, D. A., Purnomo, D. A., & Rachmawati, I. K. (2023). *HOT FIT Model Pengembangan Sistem Informasi*. uwais inspirasi indonesia.
- Hutahaean, Jeperson. 2018. *Konsep Sistem Informasi*. Edisi ke-1. Deepublish. Yogyakarta

- Karlina, S. S. Y., & Alamsyah, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KPSBU LEMBANG. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 7234-7239.
- Kurniawan, A. W., Friska, S., Ruma, Z., & Sahabuddin, R. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Parumpanai. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 251-256.
- Lasmaya, s mia. (2016). Pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ekonomi,bisnis & entrepreneurship*, 10(2), 25–43.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2003). *Essentials of management information*. New Jersey: Prentice-Hall. Mayasari, PDS, & Sadeli, D.(2016). The Information Technology Share In Management Information System. *ICOGIA2016*.
- Maydianto, & Ridho, M. R. (2021). Rancang Bangun Sistem Informasi Point of Sale Dengan Framework Codeigniter Pada Cv Powershop. *Jurnal Comasie*, 02, 50–59.
- MULYAWATI, N. P. S. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, EFIKASI DIRI DAN TINGKAT PENDIDIKAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN GURU DI SLB NEGERI 1 JEMBRANA* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta : ANDISugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* Bandung: Alfabeta
- Putra, S. P. (2024). PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, GAYA KEPEMIMPINAN DAN TEKNOLOGI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS MENINTING. *Nusantara Hasana Journal*, 3(11), 67-74.
- Rerung, Rintho Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Rismawati. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta : Grafindo

- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(1), 21-29.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 14-25.
- Setiani, Y. C., Suharti, T., & Nurhayati, I. (2022). Pengaruh Roa, Der Dan Eps Terhadap Harga Saham Pada Subsektor Pertambangan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-10.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2018. Pengertian Populasi dan Sampel Menurut Para Ahli. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127-132.
- Tukino, & Amrizal. (2017). Perancangan Sistem Informasi Pelaporan Transaksi Berbasis Web Pada PT Pos Indonesia Batam. *Teknosi*, 03(01), 199–210.
- Tukino. (2020). Rancang Bangun E-Commerece Pada UMKM ZXID di Kota Batam. *Open Journal System*, 3, 709–718
- Wibowo. 2017. *Manajelmeln Kinelrja. Celtakan kel-5*. Jakarta: PT Raja Grafindol Pelrsada.