

**SISTEM INFORMASI MSDM DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN
PT. GURU AGUNG MANDIRI BENGKULU**

Desva Rita¹, Khairul Bahrun²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Email : desvarita01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Sistem informasi MSDM terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Guru Agung Mandiri Bengkulu. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah Sistem informasi MSDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Guru Agung Mandiri Bengkulu?, Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Sistem informasi MSDM terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Guru Agung Mandiri Bengkulu. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT Guru Agung Mandiri Bengkulu. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai dengan selesai.. Adapun populasi dari penelitian ini adalah Karyawan PT Guru Agung Mandiri Bengkulu yang berjumlah 70 orang dan menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrument, analisis tanggapan responden, analisis regresi linier sederhana, koefisien determinan, dan juga uji hipotesis. Dengan metode-metode menggunakan analisis regresi linier sederhana dan diperoleh hasil analisis persamaan regresi $Y = 1.811 + 0.286 (X)$, dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Sistem informasi MSDM meunjukkan nilai (t_{hitung} sebesar $11.097 > t_{tabel} 1.99547$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \text{dari } 0,050$). Hal ini berarti Sistem informasi MSDM terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Guru Agung Mandiri Bengkulu.

Kata Kunci : *Sistem informasi MSDM dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study entitled The Effect of HR Information Systems on Employee Performance at PT Guru Agung Mandiri Bengkulu. The formulation of the problem in this study is whether the HRM information system affects the Employee Performance at PT Guru Agung Mandiri Bengkulu? The purpose of this study is to determine the effect of the HRM information system on the Employee Performance at PT Guru Agung Mandiri Bengkulu. This research was conducted on employees of PT Guru Agung Mandiri Bengkulu. Meanwhile, when this research was conducted from January to completion. The population of this study were 70 employees of PT Guru Agung Mandiri Bengkulu and used quantitative methods.

Data analysis techniques used in this research, including using instrument test, respondent response analysis, simple linear regression, determinant coefficient, and hypothesis testing. With methods using simple linear regression analysis and regression equation analysis results obtained $Y = 1.811 + 0.286 (X)$, and the results of hypothesis testing show that the Human Resource Management information system shows a value ($t_{count} 11.097 > t_{table} 1.99547$ with a significant level of $0.000 < \alpha 0.050$). This means the Human Resource Management information system on Employee Performance at PT Guru Agung Mandiri Bengkulu.

Keywords: Human Resource Management Information System and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam proses layanan produk dimana lebih didominasi oleh manusia hubungan antar sistem di dalam organisasi yang merupakan prasyarat tercapainya organisasi yang efektif secara langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik pula. Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensinya menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif tersebut. Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah SDM, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini. (Suwatno, 2011, Asmawi, 2017, Onsardi, 2018)

Unsur individu manusialah yang memegang peranan penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Kemampuan SDM akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. (Sidharta & Lusyana, 2014) Bahkan Rivai (2009) menyatakan penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dengan kata lain penilaian kinerja karyawan bisa dilihat dari bagaimana hasil dari pencapaian kinerja perusahaannya.

Setiap perusahaan biasanya memiliki suatu bidang atau divisi yang menangani banyak hal yang berkaitan dengan personil perusahaan, maka pada perusahaan milik negara khususnya Indonesia istilah sistem informasi sumber daya manusia dikenal dengan sebutan Sistem Kepegawaian (SIMPEG). Di dunia perhotelan, pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Human Resource Information System) mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan data untuk proses pengambilan keputusan dibutuhkan. Hal ini dikatakan oleh Ismayanti (2010), bahwa sistem informasi bagi pariwisata dan perhotelan mampu memberikan kontribusi yang sangat besar untuk mendapatkan informasi.

Manajemen sistem informasi berarti suatu sistem informasi yang bersifat integratif. Sistem informasi yang integratif adalah suatu sistem dimana semua unit organisasi memiliki suatu kerangka informasi tunggal untuk pengumpulan dan penggunaan informasi yang diperlukan. Aktifitas organisasi memerlukan berbagai sumber daya, salah satu diantaranya yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memegang peranan penting sekaligus pemegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang direncanakan, sehingga maju mundurnya suatu organisasi akan sangat tergantung sampai seberapa

jauh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Perusahaan memiliki peran penting terhadap perkembangan tenaga kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan setiap Sumber Daya Manusia yang diolah untuk melakukan tanggung jawabnya atau proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem informasi sumber daya manusia (SISDM), merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting untuk sumber daya manusia yang berkualitas. Selanjutnya untuk mendukung strategi bisnis perusahaan, berupaya untuk menetapkan kompetensi sumber daya manusia yang disesuaikan dengan bidang yang ditanganinya. Padahal menurut Rivai (2009), seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsikuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Pada proses menghasilkan informasi sdm sehari-hari dilaksanakan menurut sistem yang diterapkan pada setiap perusahaan masing-masing dan pelaksanaannya tidak terlepas dari permasalahan seperti para pemakai yang belum mengerti cara mengoperasikan sistem sehingga kinerja sistem informasi yang dilakukanpun belum maksimal sesuai dengan yang diharapkan, Fenomena yang sering terjadi yaitu banyaknya pengguna sistem informasi sdm yang kurang puas dengan kinerja sistem informasi yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Berdasarkan survey dan observasi yang telah dilakukan terhadap PT. Guru Agung Mandiri Bengkulu dan wawancara terhadap Bapak Afrizone Rahmad, ST ,selaku Direktur pada tanggal Jumat 02 Oktober 2020 bahwa di dapatkan informasi yaitu pada PT. Guru Agung Mandiri dalam pengaruh sistem informasi sdm yang masih belum optimal dalam hal validasi data, padahal dapat diketahui setiap organisasi khususnya perusahaan memerlukan data yang bersifat riil dari setiap tingkatan manajemennya dalam menunjang kinerjanya. Permasalahan tersebut mengakibatkan bertambahnya beban pengorbanan waktu yang harus dirasakan karyawan atas suatu pekerjaan. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi aktivitas kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Keberhasilan suatu sistem dapat dikaitkan dengan kinerja yang dimiliki sistem tersebut. Baik buruknya dari suatu kinerja sistem informasi SDM dapat dilihat melalui pemakaian sistem informasi sdm itu sendiri. Setiap perusahaan harus memperhatikan sitem informasi sdm yang diterapkan demi menunjang kinerja karyawan tersebut, (Juliyanti, B., & Onsardi, O. 2021).

. Oleh karena itu peneliti beranggapan bahwa penilaian kinerja ini penting dilakukan serta diterapkan dengan baik, transparan dan objektif guna mengukur seberapa besar tingkat kontribusi dari setiap individu dalam organisasi maupun perusahaan dalam bekerja mencapai target dari perusahaan. PT Guru Agung Mandiri dalam melakukan penilaian kinerja karyawannya melalui penilaian hasil kerjanya dengan standar kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan oleh setiap karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Guru Agung Mandiri Bengkulu yang berlokasi di Jl. Bhakti Husada, Komplek Pepabri blok B 10 no.02 A, Kel.Lingkar Barat Kota Bengkulu. Waktu penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari sampai dengan selesai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Guru Agung mandiri Bengkulu yang berjumlah 70 orang penentuan sampel adalah *total sampling*. Teknik pengumpulan data dengan melalui observasi, wawancara dan kuesioner (angket). Uji Instrumen dengan uji validitas, Uji reliabilitas dan teknik analisis data, Uji Analisis Regresi linear Sederhana, Koefisien Determinasi(R²) dan Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sistem Informasi MSDM (X)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Sistem Informasi MSDM (X) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel Sistem Informasi MSDM (X) berada pada angka 3,72 maka merujuk pada tabel 3.2 skala interval (3,41 – 4,20) maka tanggapan responden terhadap variabel Sistem Informasi MSDM termasuk pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi MSDM yang ada selama ini sudah baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Pemanfaatan system informasi manajemen digunakan untuk mendukung pelaksanaan fungsi perencanaan dari setiap program kerja) diangka 3.95. Dengan pemanfaatan yang baik dan benar sebuah sistem akan sangat membantu dalam aktifitas pekerjaan sehari-hari di perusahaan. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Setiap pengerjaan pengolahan data, bapak/ibu selalu menggunakan computer) diangka 3.52. Disarankan pada pihak perusahaan untuk terus mendorong aktivitas pengolahan data perusahaan seluruhnya menggunakan komputer.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada 3,77 maka merujuk pada tabel 3.2 skala interval (3,41– 4,20) maka tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan termasuk pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan sudah baik, namun perlu untuk ditingkatkan lagi. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan) diangka 3.94. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Pekerjaan yang diberikan diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan) diangka 3.68. Dengan masih belum maksimalnya sistem informasi msdm yang menunjang dan belum sepenuhnya terkomputerisasi tentunya hal ini bisa menghambat kinerja karyawan maupun perusahaan. Disarankan pada pihak perusahaan untuk lebih mengoptimalkan sistem informasi yang lebih baik, agar kedepannya kinerja karyawan maupun perusahaan bisa lebih baik dan maksimal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Setelah melakukan pengujian uji kualitas data maka tahapan selanjutnya melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi linier sederhana. Model ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel:

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.811	.871		2.080	.041
Sistem_Informasi_MSDM	.286	.026	.803	11.097	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y = 1.811 + 0.286(X)$ Berdasarkan tabel persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan bahwa:

1. Jika variabel Sistem Informasi MSDM (X) konstan (tetap) atau = 0 . Maka nilai variabel (Y) Kinerja Karyawan sebesar 1.811.
2. Koefisien regresi Sistem Informasi MSDM (X) sebesar 0.286 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Sistem Informasi MSDM dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.286.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 2.
Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.644	.639	1.25162	2.323

a. Predictors: (Constant), Sistem_Informasi_MSDM

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa koefisien korelasi sebesar 0,803, yang bermakna bahwa hubungan antara variabel sistem informasi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan adalah sangat erat. Artinya variabel sistem informasi MSDM dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 80,3%.

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan sebelumnya, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t. Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 1. di atas dapat diartikan bahwa:

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi MSDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Sistem Informasi MSDM (X), menunjukkan t_{hitung} sebesar $11.097 > t_{tabel} 1.99547$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \text{dari } 0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada karyawan PT. Guru Agung Mandiri melalui penyebaran kuesoner terhadap 70 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh (Sistem Informasi MSDM) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi MSDM memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Guru Agung Mandiri.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi MSDM (X), menunjukkan t_{hitung} sebesar $11.097 > t_{tabel} 1.99547$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \text{dari } 0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan adanya hubungan sistem informasi SDM dengan kinerja yang dikemukakan oleh Noe (Suwatno, 2011) : *Human Resources Management* (HRM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu dari Djohan Fajri (2008) dengan judul pengaruh sistem informasi manajemen (sim) berbasis komputer terhadap kinerja karyawan pada pt golden gate mandiri. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sistem informasi berbasis komputer secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pt golden gate mandiri. Hasil penelitian yang didapat adalah pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antar variabel bebas (sistem informasi manajemen) mempengaruhi terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Sistem informasi SDM merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Ini artinya bahwa sistem informasi SDM mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan SDM baru. Keputusan-keputusan SDM yang sehat salah satunya adalah didasari pada tersedianya informasi SDM yang baik dan berkualitas.

Dengan pemberian sistem informasi SDM yang baik akan menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen dan perusahaan, dimana sistem informasi manajemen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya hubungan sistem informasi SDM dengan kinerja dikemukakan oleh Noe (Suwatno, 2011) : *Human Resources Management* (HRM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja

karyawan. Dan praktik-praktik MSDM yang mendukung system pekerjaan berkinerja tinggi meliputi seleksi karyawan, manajemen kinerja, pelatihan, perancangan pekerjaan dan kompensasi, (Andriani, C., & Onsardi, O. 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Sistem Informasi MSDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Guru Agung Mandiri Bengkulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Bahwa Sistem Informasi MSDM berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Guru Agung Mandiri Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*.
- Arikunto, Suhartini, 2003, Manajemen Penelitian. Rinelka Cipta, Jakarta.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management, 5(12)*, 7590-7599.
- Sidharta, I., & Lusyana, D. (2014). Analisis Faktor Penentu Kompetensi Berdasarkan Konsep Knowledge, Skill, Dan Ability (KSA).
- Suwanto. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Ismayanti. (2010). Pengantar Pariwisata. Pt Grasindo: Jakarta
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1(2)*, 183-191.
- Hasibun, S.p Melayu (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara
- Bungin, Burhan. 2005. *metodologi penelitian kuantitatif*. Jakarta
- Davis, 2001, Sistem Informasi Manajemen, Penerbit Pustaka Binaman Pressido, Jakarta
- Ghozali, I. (2011). Structural Equation Modelling, Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS). Semarang: Badan Penerbit - Undip.
- Gesperc, Vincent, 2001, Invancevist John, Donnely, JR James, Diterjemahkan oleh Moeliyadi, Organisation, Perilaku Struktur, Penerbit Press Erlangga, Jakarta Gordon B.
- Gasperz, V. 2000. Sistem Informasi Manajemen Suatu Pengantar Armico, Bandung
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:

- Idris, Amiruddin. 2016. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Kotler, P. and Keller, K.L. (2009). *Marketing Management: 13th Edition*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Kotler, Philip. (2010). *Manajemen Pemasaran*. Edisi tiga belas Bahasa Indonesia. Jilid 1 dan 2. Jakarta. Erlangga.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Rivai, V. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sedermayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rafika Aditama. Bandung.
- Siagian Sondang P., Sistem Informasi Manajemen, Bandung: Bumi Aksara, 2006
- Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sugiono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan Kedelapan Belas, Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Sutanta, Edhy. 2003. Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mc.Leod. Raymon Jr, (2005). Sistem Informasi Manajemen, ed I, Jakarta: Prenhallindo
- Liberty Hasibuan, Malayu. S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara