

ANALISIS TATAKELOLA SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PERFOEMA PERUSAHAAN PT. SENTOSA KARYA UTAMA

Khusniatul Hilqoh¹, Martha Suhardiyah², Noerchoidah³
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}
Email : hilqoh@gmail.com

ABSTRAK: Penelitian bertujuan untuk mengetahui tata kelola sistem informasi SDM di PT Sentosa Karya Utama yang bergerak di bidang jasa konstruksi, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi SDM terhadap performa perusahaan. Teknik penelitian yaitu menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang berpopulasi 60 Karyawan, namun karena peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan bagian konstruksi maka Sample yang di ambil sejumlah 30 karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan tata kelola sistem informasi SDM berpengaruh terhadap performa perusahaan. Dengan berupa itu, kesimpulan yang dapat diterima dari penelitian ini yaitu hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik penerapan tata kelola sistem informasi sumber daya manusia maka semakin baik pula performa perusahaan PT. Sentosa karya utama.

Kata kunci: Tata Kelola , Sistem Informasi SDM , Performa.

ABSTRACT: *The study aims to determine the governance of HR information systems at PT Sentosa Karya Utama, which is engaged in construction services, to find out how much influence the HR information system has on company performance. The research technique is distributing questionnaires to employees with a population of 60 employees, but because the researchers focused the research on employees in the construction section, a sample of 30 employees was taken. From the results of this study indicate the governance of HR information systems affect company performance. In this form, the conclusions that can be accepted from this research are that the hypothesis can be accepted and proven true. This proves that the better the implementation of human resource information system governance, the better the performance of the company PT. Sentosa main works.*

Keywords: *Governance, HR Information Systems, Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam proses pelayanan dibidang jasa pastilah yang berperan penting adalah kualitas SDM dengan keahliannya, untuk mencapai pelayanan yang maksimal perlu adanya sistem informasi SDM untuk menunjang tujuan perusahaan (Rivai,2009) Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi karyawan dalam perusahaan dapat diukur dan dinilai dari hasil kerjanya seperti tanggung jawab dan pencapaian yang diberikan kepada perusahaan. Masukan SDM dalam perusahaan bisa dipakai untuk menyusun rencana perusahaan dalam persaingan dan rumusan untuk perencanaan SDM di masa depan. Hal tersebut bisa di implementasikan melalui metode yang dibawa oleh instrumen kebijakan perusahaan dengan melakukan analisis dan identifikasi kebutuhan SDM dan ketersediannya. kemudian dari metode tersebut melalui tahapan audit SDM, perusahaan dapat mengambil keputusan terhadap kondisi objektif terhadap permasalahan kebijakan dalam kebutuhan SDM yang sesuai dengan rencana perusahaan.

Baik buruknya kinerja kualitas perusahaan atau naik turunnya kinerja di perusahaan bisa dinilai dari beberapa faktor yang bisa mempengaruhi baik dari faktor internal maupun eksternal.

Sistem informasi SDM adalah salah satu di antara faktor internal yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, jika Sistem Informasi SDM (Human Resource Information System) di manfaatkan dengan baik maka perusahaan akan memperoleh kebutuhan informasi yang cepat dan tepat dalam pengambilan kebijakan dengan hal demikian perusahaan bisa meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis nya dengan baik.

Sesuai dengan pernyataan (Stair & Reynolds, 2010) sistem informasi yaitu alat atau komponen yang berkaitan satu dengan yang lainnya yang biasa mengumpulkan, mengelola, menyimpan dan memperluas data informasi yang mampu memberikan timbal balik untuk memenuhi tujuan dalam organisasi.

Penerapan Sistem Informasi SDM , di perusahaan PT. Sentosa Karya Utama meliputi aspek – aspek diantaranya meliputi analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja , rekrutmen & seleksi, pelatihan, pengembangan, perencanaan karier, penilaian, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan industrial serta pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan sistem yang di terapkan di perusahaan PT. Sentosa Karya Utama tersebut peneliti ingin mengetahui sejauh mana manapengaruh tata kelola sistem informasi SDM itu berpengaruh terhadap performa perusahaan. Sehingga dengan adanya penelitian ini bisa dijadikan alat ukur bagi perusahaan untuk evaluasi kebijakan tata kelola sistem informasi manajemen SDM yang ada di perusahaan PT. Sentosa Karya Utama.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Tata Kelola Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Tata kelola sistem informasi di bentuk untuk mendukung proses yang berjalan disuatu organisasi / perusahaan, Yang mencakup di dalamnya yaitu proses perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian. Tata Kelola sistem informasi manajemen harus mampu memberikan informasi mengenai kondisi yang ada di suatu organisasi tersebut secara akurat. Salah satu bagian dari Tata kelola sistem informasi manajemen yang penting adalah Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi / perusahaan terlebih perusahaan yang berkecimpung di bidang jasa.

Sedangkan Manajemen sumber daya manusia yaitu proses menangani berbagai masalah pekerjaan para anggota kerja yang ada di perusahaan sehingga dapat menunjang aktifitas tersebut untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan sebelumnya.

Fungsi Tata Kelola Sistem Informasi Sumber daya manusia

Tata Kelola Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berfungsi memberikan informasi kepada seluruh manajer perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia perusahaan. HRIS sebagai unit organisasi yang terdiri dari anggota yang mengolah data SDM dengan menggunakan teknologi komputer dan non komputer.

Fungsi Tata Kelola Sistem Informasi Sumber daya manusia mempunyai kegiatan utama yaitu :

- 1.) Analisa Jabatan
Memudahkan perusahaan untuk mengelola dan mendapatkan informasi SDM secara profesional
- 2.) Perencanaan tenaga kerja
Menganalisa tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan
- 3.) Rekrutmen dan seleksi
Proses menentukan dan menarik pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mampu untuk berkerja dalam suatu organisasi yang ada di perusahaan.
- 4.) Pelatihan dan Pengembangan
Yaitu fasilitas yang berikan oleh perusahaan untuk pengembangan pengetahuan karyawan yang bertujuan meningkatkan kualitas karyawan.
- 5.) Perencanaan Karier
Aturan atau tawaran yang diberikaan perusahaan kepada karyawan untuk mengemban jabatan baru.
- 6.) Penilaian kerja

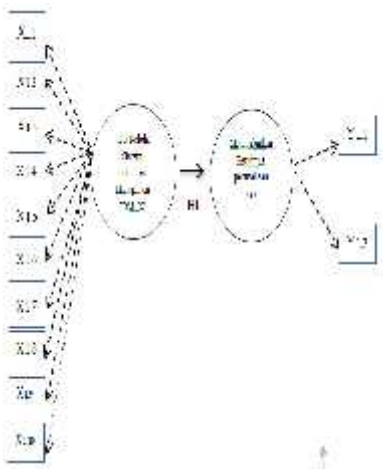
Penilaian yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mengetahui apakah karyawan tersebut sudah memenuhi kewajiban didalam pekerjaannya.

- 7.) Kompensasi
Pemberian berupa uang atau hadiah yang diberikan perusahaan untuk menghargai jasa yang di berikan karyawan
- 8.) K3
Asuransi atau perlindungan kerja yang diberikan perusahaan untuk melindungi karyawan.
- 9.) Hubungan Industrial
Lembaga yang berungsi memberikan kebijakan kepada perusahaan dan buruh untuk memenuhi hak – hak keduanya.
- 10.) Pemutusan Hubungan Kerja
Proses pemberhentian karyawan karna beberapa faktor yang di ketahui dandi sepakati oleh karyawan dan perusahaan.

Keberhasilan Sistem Informasi SDM dalam Perusahaan

Kondisi dimana perusahaan mengalami kemajuan dan pengembangan dalam mendapatkan tujuan sudah direncanakan oleh perusahaan. Keberhasilan tersebut bukti bahwa perusahaan sudah berhasil mengelola Sistem informasi SDM dengan baik dan benar. Standart Sistem Operasional kerja yang dibuat perusahaan membuat pekerjaan tepat waktu dan dengan resiko kerja yang minim bahkan nihil.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kajian teori yang di bahas diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian berikut yang menyangkut hubungn kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selain itu juga berdasarkan teoritik dan kerangka konseptual. Maka dari itu hipotesisi dalam penelitian ini adalah :

Ho = Terdapat pengaruh signifikan tata kelola sisitem inform ber daya manusia terhadap performa Perusahaan PT.Sentosa karya
 H1= Tidak terdapat pengaruh pengaruh signifikan tata kelola sisitem informasi sumber daya manusia terhadap performa perusahaan PT. Sentosa Karya Utama.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dengan permasalahan yang sudah dijelaskan di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sentosa Karya Utama yang berjumlah 60 karyawan, sedangkan

sampel dalam penelitian berfokus pada 30 karyawan bagian kontruksi.

Metode Pengumpulan data

a) Kuisisioner

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pendapat , sikap dan presentasi karyawan tentang keadaan atau kebijakan yang ada didalam perusahaan. jawaban disusun secara bertingkat sesuai skor.

b) Dokumentasi

Sejumlah data dan bahan yang ada di perusahaan yang berbentuk dokumentasi seperti struktur organisasi, job deskripsi, visi misi perusahaan dan tujuan perusahaan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Uji Validitas

uji validitas dapat diketahui setelah melakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 24. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari semua item dari setiap pernyataan yang berjumlah 30 responden memiliki nilai correlation yaitu (0,3), sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item adalah valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>alpha</i>	Nilai Kritis <i>cronbach</i>
Tata kelola Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X)	0,967	0,6
Peforma Perusahaan (Y)	0,886	0,6

Dari semua variabel nilai koefisien reliabilitas alpha cronbach lebih dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument atau koesioner yang digunakanreliable.

3. Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 2.
Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,000	1,000

VIF untuk variabel tata kelola sistem informasi sumber daya manusia (X) sebesar 1,000, Sehingga dapat dikatakan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolonieritas.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji heterokedastisitas dari gambar terlihat dari dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas

5. Autokorelasi

Tabel 3
Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1,738

Diketahui pada table hasil uji autokorelasi DW 1,738 yang berarti pengujian bebas dari autokorelasi.

6. Analisi Regresi Linier Sederhana

Didapat dari analisis berikut :

Tabel 4
Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	Sig.
1 (Constans)	2,524	1,418	,086
Tata kelola Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X)	,175	0,18	,000

Keterangan :

$$Y = 2,524 + ,175X1$$

Merupakan hasil persamaan yang didapat dari analisis yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 24.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji – t digunakan untuk mengetahui hubungan secara persial, hasil pengujian dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5
Uji - t

Model	Standardized Coefficients		— Dari
	T.hit	Sig.	
1 (Constans)	1,780	,086	
Tata kelola Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X)	9,790	,000	

pemaparan di atas dapat dilihat 30 responden diperoleh t-tabel sebesar 1,780, diketahui Pada variabel tata kelola sistem informasi sumber daya manusia (X), nilai t-hitung = 9,790 > t-tabel dan signifikansi ,000 < 0,05 itu berarti variabel tata kelola sistem informasi sumber daya manusia (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel peforma perusahaan (Y).

2. Uji – F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya.

Tabel 5
Uji - F

	F	Sig.
Regression	95,840	,000 ^b

Dapat dilihat bahwa nilai Fhitung = 95,840 dengan nilai signifikansi ,000 < 0,05. maka keputusan yang diambil adalah Ho ditolak. Dengan demikian variabel tata kelola sistem informasi sumber daya manusia (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Hasil Penelitian

1. Hasil temuan data pada pengujian uji t dengan hipotesis (H1) yang diteliti sejalan dengan penilitian yang sebelumnya oleh Jimmy Rusjina (2016) yang artinya Sistem informasi SDM berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
2. Hasil temuan pada uji t yang diteliti oleh peneliti di perusahaan membuktikan hipotesis (H1) diterima yang artinya, tata kelola sistem informasi SDM berpengaruh terhadap performa perusahaan PT. Sentosa Karya Utama.

SIMPULAN

Simpulan dalam penelitian ini yaitu :

Tata kelola sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap performa perusahaan PT. Sentosa Karya Utama.

IMPLIKASI

Pengaplikasian tata kelola sistem informasi sumber daya manusia di PT. Sentosa Karya Utama dari hasil penelitian sudah baik namun alangkah baiknya jika penerapan dan pengembangan selalu dilakukan. terlebih peningkatan terkait keselamatan dan kesehatan pekerja karna itu aspek terpenting dari perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi dan aspek lain juga meningkatkan pemenuhan hak – hak karyawan yang sudah bekerja keras untuk mewujudkan tujuan perusahaan PT. Sentosa Karya Utama.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dari judul yang diangkat Karena keterbatasan waktu dan data untuk mendukung teori yang di ambil maka fokus peneliti yang diambil sebagian sampel yaitu berfokus pada karyawan bagian konstruksi. Untuk analisis karyawan dibagikan lain biarkan peneliti yang akan datang yang akan meneliti.

DAFTAR RUJUKAN

- Barthos Basir, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sinar Grafika Offsite, Jakarta
- Kasmi, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Kharisma Putra Utara Offset, Depok
- Meiastoko Dody dan Kertahardi dan Heru Susilo, 2004, Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Rekrutmen Karyawan (Studi pada PT Aneka Jasa Grhadika), ISSN : 2442.4943, Jurnal Computech & Bisnis.
- Susilowati Sri dan Ilya Farida, 2016, Dampak Pengelolaan Sumberdaya Manusia Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bukit Jaya Abadi Surabaya, Vol. 3 No.2. hal. 90 - 103, Fak. Ekonomi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
- Laksono, Bayu Rama. 2021. Motivasi Dan Dukungan Atasan Sebagai Variabel Moderating Terhadap Hasil Pelatihan Dan Keahlian Memanfaatkan Teknologi Pada Kinerja Karyawan (Study Empiris Pada Layanan Pendidikan Tinggi Jawa Timur)
- Rusjiana Jimmy, 2016, Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung, ISSN 2442-4943, STIE Pasundan Bandung.
- Bentuk-Bentuk Sarana Hubungan Industrial, <http://www.hukumtenagakerja.com/perselisihan-hubungan-industrial/bentuk-bentuk-sarana-hubungan-industrial/>, 26