

**Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap
Produktivitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung**
The Effect of Human Resources Information System Toward Work Productivity At PT.
Perkebunan Nusantara Viii Bandung

¹Arya Habibi Jonathan Elkens, ²Sri Suwarsi

^{1,2}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
email: ¹abieelkens@gmail.com*

Abstract. Research thesis to see how human resources information system to work productivity on employees PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung. The kind of research used namely research descriptive and verivikatif that is research that is done in the population great or small but the data learned from data population samples to be taken. Respondents to research is employees the PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung were 76 people. Free variable that were examined the experimental work on this is human resources information system (x) and work productivity (y). The data collection was done by library research and field research. The result of this research concluded that: 1) the level of human resource information systems at PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung belongs to the Good category 2) the level of work productivity at PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung means category Good 3) the level of information systems in human resources partially has a positive and significant effect on work productivity.

Keywords: Technology, Information Data, Human Resources Information System, Work Productivity

Abstrak. Penelitian skripsi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dan verivikatif yang merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari yaitu dari data sampel yang diambil populasi. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Perkebunan Nusantra VIII Bandung yang berjumlah 76 orang. Variabel bebas yang dikaji pada penelitian ini yaitu Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X), dan Produktivitas Kerja (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) tingkat sistem informasi sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung termasuk ke dalam kategori Baik 2) tingkat produktivitas kerja di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung termaksud kategori Baik 3) tingkat sistem informasi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Kata Kunci : Teknologi, Informasi Data, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja

A. Pendahuluan

Seperti yang kita ketahui dan kita rasakan bersama, bahwa eksistensi teknologi saat ini begitu berkembang dengan sangat pesat dan menjadi sesuatu yang tidak terelakan bagi kehidupan manusia, hampir segala aspek kehidupan manusia saat ini dapat dibantu oleh peran teknologi. Di Negara-negara besar, Indonesia contohnya, masyarakatnya sedang dalam proses menuju masyarakat yang berorientasi digital, dampaknya ialah masyarakat jadi lebih sadar akan teknologi yang juga dibarengi dengan

adanya digitalisasi berbagai bidang. Seperti contoh adanya perubahan model usaha baru yang dilakukan oleh para pelaku usaha, mereka mengandalkan peran teknologi sebagai media dalam mencapai produktivitas kerja yang efektif dan efisien untuk usaha mereka.

Produktivitas ini merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input) (Umar Husein, 2003), jadi usaha yang dikatakan produktif itu ialah usaha yang mencapai hasil maksimal dan efektif dengan sumber daya yang seefisien

mungkin. Peran teknologi disini menjadi sumber daya yang digunakan oleh pelaku usaha, Salah satu manfaat yang dihasilkan oleh teknologi ialah kemudahan dalam mengirim maupun menerima informasi.

Informasi ini ialah suatu pengolahan data yang hasilnya bermakna dan bermanfaat, sedangkan jika hasilnya pengolah data tersebut tidak bermakna dan bermanfaat maka bukanlah suatu informasi. Teknologi mampu membuat suatu jaringan dari pengolahan-pengolahan data (informasi) menjadi saling berkumpul dalam satu wadah untuk digunakan dalam halnya menghasilkan tujuan si pengguna sebagai pengambilan suatu keputusan, hal ini disebut dengan sistem informasi.

Sistem informasi ini sudah banyak diimplementasikan oleh perusahaan perusahaan besar untuk berbagai divisi sesuai dengan kebutuhannya, begitu juga dengan PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung, khususnya dalam divisi SDM, perusahaan menerapkan sistem informasi sebagai sumber daya untuk membantu divisi SDM dalam halnya melaksanakan fungsi-fungsinya seperti Seleksi, Pelatihan dan pengembangan, Penilaian prestasi kerja, Pengelolaan karier, Penggajian, tunjangan dan insentif, yang dimana fungsi-fungsi tersebut di digitalisasi agar pekerjaan lebih efektif dan efisien (produktif). Akan tetapi pada implementasinya, sistem informasi ini diduga belum mampu untuk di optimalisasi oleh perusahaan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi atau produktifitas yang baik sesuai harapan perusahaan, karena sistem informasi yang digunakan belum begitu mutakhir ata dengan kata lain belum memiliki versi *software* yang baru.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan

masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb:

1. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
2. Produktivitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
3. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

B. Landasan Teori

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Menurut John F. Nash (1995:8) Sistem Informasi adalah kombinasi dari manusia, fasilitas atau alat teknologi, media, prosedur dan pengendalian yang bermaksud menata jaringan komunikasi yang penting, proses atas transaksi-transaksi tertentu dan rutin, membantu manajemen dan pemakai intern dan ekstern dan menyediakan dasar pengambilan keputusan yang tepat.

Salah satu elemen dari Sistem Informasi manajemen adalah Sistem Informasi SDM atau *Human Resources Information System* (HRIS). HRIS ini dalam bahasa Indonesia adalah sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) atau lebih dikenal dengan istilah sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG). Sistem informasi manajemen kepegawaian [SISDM] menurut Susanto (2004: h.249) merupakan sistem informasi untuk mendukung kegiatan-kegiatan manajer di fungsi sumber daya manusia.

Menurut Azhar Susanto (2013:58), komponen sistem informasi

dapat dikelompokkan sebagai berikut : Perangkat keras, Perangkat lunak, Manusia, Prosedur, Basis data, Jaringan Komunikasi.

Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya *output* (hasil) yang sejalan dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Umar Husein, 2004): Efektivitas dan Efisiensi

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja

Sebelum melakukan pengolahan data untuk mengukur tingkat pengaruh dengan analisis regresi, maka data hasil kuesioner yang berupa data ordinal harus terlebih dahulu di rubah menjadi interval melalui transformasi data dengan MSI (Method Successive Interval). Setelah melalui tahap itu maka dilakukan pengolahan data untuk mengukur pengaruh dengan menggunakan program SPSS 16.0 maka akan didapat output sebagai berikut :

Tabel 1. Koefisien Regresi Dan Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.723	.717	4.34865

a. Predictors: (Constant), SIMSDM

b. Dependent Variable: PKK

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi sistem informasi sumber daya manusia (X) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar $r = 0,772$, ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara sistem informasi sumber daya manusia (X) terhadap produktivitas kerja (Y). Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi sistem informasi sumber daya manusia (X) dengan produktivitas kerja (Y) adalah kuat karena berkisar 0,61 - 0,80.

Dari tabel 4.57 dapat dilihat R Square yang dihasilkan berjumlah 0,723. Ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan oleh sistem informasi sumber daya manusia (X) terhadap produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai sebesar 0.723 atau sebesar 72,3% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,723 \times 100\% = 72,3\%$), artinya variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel sistem informasi sumber daya manusia (X) sebesar 72,3%, sedangkan sisanya 27,7% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 2. Koefisien Pengaruh Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.520	.347		4.380	.000
X	.527	.118	.772	4.475	.000

a. Dependent Variable: PKK

Dari tabel 4.58 tersebut dapat juga dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 1.520 berarti jika untuk variabel sistem informasi sumber daya manusia bernilai nol, maka nilai produktivitas kerja sebesar 1.520 satuan.

Variabel sistem informasi sumber daya manusia (X) memiliki nilai positif sebesar 0,527 hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada variabel sistem informasi sumber daya manusia akan berpengaruh juga terhadap meningkatnya nilai produktivitas kerja. Hal ini memberi pengertian bahwa semakin tinggi sistem informasi sumber daya manusia maka semakin tinggi produktivitas kerja.

Pengujian Hipotesis : Terdapat Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hipotesis satu tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ho: $r^2_{x1y} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja.
- Ha: $r^2_{x1y} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh sistem

informasi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja.

Dengan ketentuan adalah jika : signifikansi $\leq \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, dan jika signifikansi $> \alpha$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Selain itu juga membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} di mana jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji t:

Dari tabel 4.58 menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 4,475 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,666 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,475 > 1,666$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara sistem informasi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja.

Persamaan Regresi Sederhana Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :
:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

- X = Variabel independen
- a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dengan menggunakan *software* SPSS 16.0, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut: Dari perhitungan regresi yang telah diolah pada tabel 4.59 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 1,520 + 0,527 X$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. (konstanta) = 1,520 Artinya jika sistem informasi sumber daya manusia bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka produktivitas kerja akan bernilai sebesar 1,520.
- b. (koefisien) = Koefisien regresi variabel sistem informasi sumber daya manusia (X) sebesar 0,527; artinya jika mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,527. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara sistem informasi sumber daya manusia dengan produktivitas kerja, semakin baik sistem informasi sumber daya manusia maka semakin meningkatkan nilai produktivitas kerja.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai sistem informasi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung dapat ditarik kesimpulan sebagai

berikut :

1. Tingkat sistem informasi sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden, sistem informasi sumber daya manusia termasuk ke dalam kategori Baik/tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai sistem informasi sumber daya manusia pada dimensi perangkat keras (*hardware*) memiliki nilai yang lebih tinggi dari pada dimensi yang lainnya. Hal ini menyatakan bahwa perangkat keras yang digunakan oleh PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung telah mampu memenuhi standar kriteria yang diharapkan para karyawannya dan juga sangat membantu pekerjaan para karyawannya, akan tetapi diketahui juga bahwa hasil tanggapan responden mengenai sistem informasi sumber daya manusia pada dimensi perangkat lunak (*software*) memiliki nilai yang paling rendah dari pada dimensi yang lainnya. Hal ini menyatakan bahwa perangkat lunak (*software*) di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung belum mampu memenuhi standar kriteria yang diharapkan oleh para karyawannya dan juga hal ini menjadi pendukung pernyataan fenomena permasalahan yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung yang juga dapat dilihat pada indikator Tingkat pembaharuan aplikasi sistem informasi SDM yang memiliki skor terendah dari indikator-indikator yang lainnya.
2. Tingkat Produktivitas Kerja di

PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden Produktivitas Kerja termasuk ke dalam kategori Baik/tinggi. Artinya produktivitas kerja dinilai tinggi dilihat dari salah satu dimensi yang dinilai baik, yaitu dimensi efektivitas, terdapat indikator Tingkat ketercapaian hasil kerja sesuai dengan target dinilai baik dan Tingkat kualitas hasil kerja dinilai baik.

3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari sistem informasi sumber daya manusia (parsial) terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

E. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian maka penulis akan memberikan saran kepada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Pihak PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung harus lebih meningkatkan Sistem Informasi Sumber Daya Manusianya, dibuat agar sistem informasi sumber daya manusia di perusahaan dapat di optimalisasi dan dimaksimalisasi dalam penyediaanannya dan penggunaannya sehingga produktivitas kerja para karyawannya pun akan meningkat karena sistem informasi ini mendigitalisasi pekerjaan yang seharusnya

dikerjakan secara manual, sehingga pekerjaan pun akan lebih cepat dan mudah dikerjakan.

2. Perlunya perhatian dari perusahaan yang lebih pada indikator Tingkat pembaharuan aplikasi sistem informasi SDM di dalam dimensi perangkat lunak (*software*), karena meskipun masuk ke dalam kategori cukup tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lainnya.
3. Pimpinan perusahaan juga harus segera menyelesaikan masalah yang ada di tubuh perusahaannya, khususnya pada sistem informasi sumber daya manusianya, karena hal ini berkaitan langsung dengan operasional perusahaan seperti penggajian, mutasi karyawan, penilaian kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang dimana, hal tersebut sangat intensif dilakukan oleh perusahaan. Para pimpinan perlu memperhatikan ini agar tercapainya produktivitas kerja yang efektif dan efisien.
4. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang sistem informasi sumber daya manusia ini karena mengingat sistem informasi sumber daya manusia itu sangatlah penting untuk memenuhi keinginan karyawan ataupun perusahaan dan juga sangat jarang diteliti oleh peneliti yang lain, agar tumbuh simbiosis mutualisme atau saling menguntungkan dari kedua belah pihak. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang sistem informasi sumber daya manusia ini untuk

memperkaya penelitian yang sudah ada.

Daftar Pustaka

- A.A Prabu, Mangkunegara. 2013. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- Ariansyah, Rozak. (2013). Perancangan Sistem Informasi Berbasis Web Pada Anik Cake and Catering Magelang. Yogyakarta: Naskah Publikasi.
- Creswell, John W. (2012). Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danang, Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Buku Seru
- Dessler dalam Sutrisno Edi, 2015:5. Manajemen Sumber Daya Manusia ed.10 jilid.1, Indek, Jakarta
- Ferdinand, A.T. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T.Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Cetakan kedua puluh, Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadir, Abdul. (2003). Pengenalan Sistem Informasi. Yogyakarta : Andi.