

## INVESTIGASI DAMPAK PENERAPAN SISDM PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KRISNA BEACH HOTEL 1 PANGANDARAN)

Budi Prasetyo<sup>1)</sup>, Pristiyono<sup>2)</sup>, Muhammad Yasin<sup>3)</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Nasional PASIM, Jawa Barat

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara

Fakultas Ekonomi Universitas Teknologi Surabaya, Jawa Timur

### Info Artikel

Diserahkan Maret 2020  
Diterima Maret 2020  
Diterbitkan Maret 2020

*Kata Kunci:*  
Sistem Informasi; Kinerja  
Karyawan; Sumber Daya  
Manusia

### Abstrak

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat dampak penerapan SISDM pada kinerja karyawan di Krisna Beach Hotel 1 Pangandaran. Penelitian ini dilakukan di Krisna Beach Hotel 1 Pangandaran, untuk mendapatkan jawaban tentang kecenderungan menurunnya kinerja karyawan. Salah satu penyebab turunnya kinerja, diduga karena masalah di SISDM. Kuisisioner dibagikan kepada semua karyawan Krisna Beach Hotels 1 Pangandaran. Data diolah dengan metode analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan dampak penerapan SISDM pada kinerja karyawan Krisna Beach Hotel 1.*

© 2020 Indonesia

□ Alamat Korespondensi:  
Fakultas Ekonomi Universitas Nasional PASIM, Jawa Barat  
E-mail: nararitelclub@gmail.com

□ Alamat Korespondensi:  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Sumatera  
Utara  
E-mail: paktio16@gmail.com

□ Alamat Korespondensi:  
Fakultas Ekonomi Universitas Teknologi Surabaya, Jawa Timur  
E-mail: muhammadyasin261092@gmail.com

e-ISSN 2548-9909

## 1. Pendahuluan

Saat ini kita dihadapkan pada era revolusi industri 4.0, dimana era industri 4.0 yang dimaksud berkaitan dengan perkembangan teknologi informasi telah demikian pesat. Perusahaan jenis apapun membutuhkan data yang lengkap dan tepat, guna membuat suatu perencanaan strategis perusahaan. Kondisi yang demikian perusahaan membutuhkan sistem informasi yang terintegrasi guna mempercepat proses penyajian data dibutuhkan para pengambil kebijakan. Sistem informasi bagi perusahaan dianggap penting sebagai pendukung dalam mengambil keputusan strategis perusahaan salah satunya yakni Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM).

SISDM dapat memberikan informasi pada para pimpinan perusahaan terkait dengan sumber daya manusia di perusahaan. Setiap perusahaan memiliki sistem yang dapat mengumpulkan dan memelihara data yang terkait sumber daya manusia, lalu mengolah data tersebut menjadi suatu informasi dan mendistribusikan informasi itu bagi pemakai (Rahmadanny, <https://www.academia.edu>). Menurut Handoko (2014) SISDM adalah merupakan tata cara/konsep berguna mengumpulkan, menyimpan, memelihara, memperoleh kembali dan memvalidasi berbagai data yang dibutuhkan bagi organisasi terkait sumber daya manusia, kegiatan bagian operasional, serta karakteristik satuan kerja.

Implementasi SISDM adalah bentuk interaksi antara bidang teknologi informasi dan ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sistem ini menggabungkan teknologi informasi dan ilmu MSDM sebagai suatu disiplin ilmu yang mempelajari mengenai *Planning, Organizing, Actuating* dan *Controlling* yang terstandarisasi dan terangkum dalam implementasi aktivitas kegiatan terkait sumber daya manusia dalam perusahaan.

Bisnis saat ini menunjukkan perkembangan yang sangat positif, diindikasikan dengan banyaknya perusahaan baru muncul dan masuk pada berbagai bidang bisnis. Perusahaan-perusahaan tersebut terus berusaha untuk mendapatkan kondisi dan posisi yang menguntungkan. Hal ini akan mendorong terjadinya persaingan yang ketat antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain khususnya dalam bidang bisnis yang serupa. Pada era teknologi informasi yang berkembang dengan cepat, telah membuat persaingan tidak hanya terjadi di level lokal namun juga di level global.

Industri yang mengalami terus pertumbuhan signifikan adalah industri jasa

perhotelan seperti halnya di daerah Pangandaran. Pangandaran merupakan salah satu destinasi pariwisata daerah yang telah dikenal di dalam negeri, sehingga hotel merupakan kebutuhan bagi pengunjung baik dari kalangan domestik maupun asing. Industri pada bidang perhotelan merupakan jenis perdagangan jasa yang menyediakan layanan penginapan maupun hal lainnya. Dalam menjalankan industri perhotelan, dibutuhkan peran sumber daya manusia (karyawan) hotel yang senantiasa dengan prima memberikan pelayanan bagi para pelanggannya. Dukungan pimpinan perusahaan dalam hal penyamaan persepsi dan tujuan dari karyawan akan membangun komitmen yang sama dalam memajukan hotel.

Berikut hotel terbaik yang berada di Pangandaran yang mempunyai pelayanan dan fasilitas terbaik dan juga lokasinya sangat strategis.

**Tabel 1. Hotel Terbaik Pangandaran**

No.	Nama Hotel
1.	The Arnawa Hotel
2.	Pantai Indah Resort Hotel
3.	Hotel Menara Laut
4.	Hotel Horison Palma Pangandaran
5.	Hotel Sun In Pangandaran
6.	Krisna Beach Hotel
7.	Hotel Laut Biru
8.	Uni Beach Hotel
9.	Hotel Aquarium
10.	Javacove Hotel

Sumber: <https://planetpangandaran.co.id/10-hotel-terbaik-pangandaran> (2018)

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa salah satu hotel terbaik di Pangandaran yang mempunyai pelayanan dan fasilitas terbaik dan juga lokasinya sangat strategis yaitu Krisna Beach Hotel yang beralamat di Jl. Pantai Barat No. 21, Pangandaran, Jawa Barat 46396. Hotel ini berada dilokasi mudah diakses siapapun.

Dari data observasi yang dilakukan ditemukan beberapa fenomena mengakibatkan belum optimalnya penggunaan SISDM diantaranya yakni (1) sistem monitoring dan evaluasi SDM di Krisna Beach Hotel 1 Pangandaran belum berjalan secara optimal, (2) kelengkapan data yang berhubungan dengan SDM kurang lengkap, dan (3) penyimpanan data-data yang berhubungan dengan SDM tidak disimpan secara teratur dan tersetuktur.

Selain itu, menjamurnya jumlah hotel sejenis membuat bisnis perhotelan menjadi semakin ketat di Pangandaran. Maka, agar perusahaan dapat terus eksis dan berkembang dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menjalankan kegiatan operasional hotel secara optimal.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

SISDM adalah sistem informasi yang menyediakan sejumlah informasi yang digunakan oleh fungsi personalia, antara lain: informasi gaji, ringkasan pajak, tunjangan-tunjangan serta kinerja karyawan (Kadir, 2014). Dapat diambil kesimpulan bahwa SISDM adalah suatu sistem informasi yang digunakan dalam pengumpulan, penyimpanan dan pemeliharaan data yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia. Dimensi dari variabel SISDM, diambil dari pengertian SISDM yang dikemukakan oleh Kadir (2014), yang terdiri dari:

1. Sub sistem Input, indikatornya yaitu:
  - a. Subsistem penggajian (*payroll*) merupakan subsistem yang berkaitan dengan pembayaran gaji, upah, dan tunjangan.
  - b. Subsistem audit SDM, yaitu memeriksa kualitas kegiatan sumber daya manusia secara menyeluruh pada suatu departemen, divisi maupun perusahaan yang difokuskan pada peningkatan ataupun perbaikan.
2. Basis Data, indikatornya yaitu:
  - a. Kelengkapan database  
Dalam sebuah perusahaan kelengkapan data yang berhubungan dengan SDM harus lengkap, agar sistem yang ada dapat memberikan informasi yang komprehensif.
  - b. Media penyimpanan data  
Dalam sebuah perusahaan penyimpanan data-data penting yang berhubungan dengan SDM harus disimpan secara teratur dan terstruktur.
  - c. Keamanan penyimpanan database.  
Data-data penting di setiap perusahaan harus disimpan secara aman dan menggunakan password, agar tidak semua karyawan dapat mengakses data-data yang ada di perusahaan.
3. Subsistem Output, indikatornya yaitu:
  - a. Subsistem perekrutan menangani aktivitas yang berhubungan dengan penyeleksian calon karyawan.

- b. Subsistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

### Kinerja

Berbagai ahli dalam mendefinisikan kinerja berkaitan dengan pencapaian kerja seseorang karyawan yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara (2013). Makna lain dari kinerja dapat disebutkan sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang berorientasi keuntungan maupun *non profit oriented* dalam satu periode waktu (Fahmi, 2016). Dimensi dari variabel sistem informasi sumber daya manusia, diambil dari pengertian sistem informasi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Handoko (2014), yang terdiri dari:

1. Kualitas, indikatornya yaitu:
  - a. Ketepatan dalam bekerja  
Ketepatan kerja seorang karyawan harus sesuai dengan panduan (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan oleh perusahaan, agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu.
  - b. Kemampuan dalam bekerja  
Seorang karyawan harus mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, agar setiap tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik.
  - c. Kreativitas dalam bekerja  
Seorang karyawan harus mampu mengembangkan kreatifitas dengan baik, dan agar kekreativitasan seorang karyawan muncul maka perusahaan harus mengadakan pelatihan kepada setiap karyawannya.
  - d. Ketelitian dalam bekerja  
Setiap karyawan dituntut harus sangat teliti dalam bekerja, karena ketelitian seseorang dalam bekerja akan menimbulkan hasil yang baik.
2. Kuantitas, indikatornya yaitu:
  - a. Pencapaian target  
Target harus dibuat pada awal periode. Target yang jelas akan memudahkan karyawan untuk bekerja lebih fokus. Selain itu target kerja dapat membuat karyawan bekerja lebih sistematis, cepat, dan lebih bertanggung jawab.
  - b. Jumlah kesalahan  
Setiap karyawan harus dapat bekerja dengan teliti dan cermat sehingga dapat mengurangi jumlah kesalahan.
  - c. Penyelesaian pekerjaan  
Setiap karyawan harus bisa bekerja secara optimal sehingga tugas dapat tuntas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini

perlu diperhatikan karena setiap tugas pasti akan ada batas waktu penyelesaiannya. Sebagai seorang karyawan maka sebisa mungkin memiliki komitmen yang baik untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

## 2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran dampak penerapan SISDM terhadap kinerja pada karyawan Krisna Beach Hotel 1 Pangandaran. Dalam analisis datanya menggunakan pendekatan asosiatif dengan teknik perhitungan regresi linear sederhana. Sebelum data diolah, data diuji asumsi klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah individu, karyawan pada Krisna Beach Hotel 1 Pangandaran. Ukuran populasinya adalah 33 orang. Teknik penarikan sampel melalui metode sensus/sampling jenuh. Dalam memperoleh data dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner ke seluruh karyawan Krisna Beach Hotel 1 Pangandaran. Kuesioner sebelumnya telah melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Variabel yang dibahas dalam penelitian ini ada dua yaitu SISDM (Variabel X) dan kinerja (Variabel Y).

## 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang akan kita ukur serta mempunyai stabilitas yang baik. Untuk itu dilakukan uji validitas, adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Validitas Seluruh Variabel**

Variabel X	Indikator r	r-Hitung	r-Kritis	Ket
SISDM	1	0,443	>0,300	Valid
	2	0,587	>0,300	Valid
	3	0,432	>0,300	Valid
	4	0,467	>0,300	Valid
	5	0,625	>0,300	Valid
	6	0,355	>0,300	Valid
	7	0,518	>0,300	Valid
Variabel Y	Indikator r	r-Hitung	r-Kritis	Ket
Kinerja	1	0,418	>0,300	Valid
	2	0,598	>0,300	Valid
	3	0,717	>0,300	Valid
	4	0,553	>0,300	Valid
	5	0,367	>0,300	Valid
	6	0,419	>0,300	Valid
	7	0,327	>0,300	Valid

Sumber : Data Diolah, 2018.

Berdasarkan pada tabel 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator baik pada variabel SISDM maupun variabel Kinerja dinyatakan valid karena nilai r-hitungnya lebih unggul dari 0,300 hal ini sebagaimana pendapat dari Soedibjo (2013) yaitu untuk keputusan uji validitas dapat ditetapkan nilai kritisnya sebesar 0,300 artinya jika koefisien korelasi > 0,300 maka butir dinyatakan valid. Untuk uji reliabilitasnya, hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas SISDM**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keputusan
SISDM (X)	0,708	Reliabilitas Layak
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keputusan
Kinerja (Y)	0,689	Reliabilitas Layak

Sumber : Data Diolah, 2018.

Pengolahan regresi linear sederhana dibantu dengan program SPSS. Adapun *output*-nya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Out Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,225	3,790		4,544	,000
	SISDM	,426	,136	,491	3,134	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2018.

**Tabel 5. Hasil Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,491 <sup>a</sup>	,241	,216	1,89031

a. Predictors: (Constant), SISDM

Sumber : Data Diolah, 2018.

Dari Tabel 4, menunjukkan bahwa model persamaan regresi linear sederhana pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 17,225 + 0,426X$$

Persamaan regresi diatas dapat diketahui hasil penelitian masing-masing koefisien yaitu untuk konstanta sebesar 17,225 artinya jika variabel SISDM dianggap konstan maka besarnya kinerja pada karyawan Krisna Beach Hotel 1 Pangandaran adalah sebesar 17,255. SISDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya setiap terjadi peningkatan sebesar satu-satuan pada variabel SISDM akan meningkatkan kinerja pada karyawan Krisna Beach Hotel 1 Pangandaran sebesar 0,426. Berdasarkan tabel 5, maka besar Koefisien Determinansi (KD) adalah sebesar 0,241 atau 24,1%. Hal ini berarti pengaruh SISDM terhadap kinerja berpengaruh sebesar 24,1%. Nilai koefisien determinasi didapat sebesar 0,241 artinya sebesar 24,1% variabel kinerja dipengaruhi variabel SISDM. Sementara sisanya 75,9% dipengaruhi oleh hal lain yang penulis tidak teliti.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh SISDM terhadap kinerja berpengaruh sebesar 24,1%, sedangkan sisanya 75,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut:

1. Sistem monitoring dan evaluasi SDM sebaiknya dijalankan secara konsisten sehingga dapat dibuatkan solusi perbaikan kedepan.
2. Data-data khususnya yang terkait SDM sebaiknya dilengkapi dan diperbaharui minimal sebulan sekali.
3. Fasilitas penyimpanan data seperti lemari dokumen atau untuk soft file disimpan di dalam *google drive* sehingga data-data yang ada dapat disimpan secara aman dan tersusun.
4. Penerapan *reward* dan *punishment* terkait ketepatan waktu kerja seluruh karyawan sesuai dengan SOP perusahaan agar kinerja karyawan semakin meningkat.
5. Karyawan sebaiknya diberikan pelatihan, motivasi dan tips-tips mudah dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal, teliti, focus dan produktif.

#### Daftar Pustaka

Azhariyah Y dan Sary, FP. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung*. E-Proceeding Of Management: Vol.2, No. 2 Agustus 2015, Issn : 2355-9357.

- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Handoko, T H. 2014. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kedua puluh satu. BPFE Yogyakarta.
- Kadir, A. 2014. *Pengenalan Sistem Informasi*. Edisi Revisi. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Klasifikasi hotel terbaik di Pangandaran. 2018. <https://planetpangandaran.co.id/10-hotel-terbaik-pangandaran>
- Mangkunegara, A.A. A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmadanny S. 2011. [https://www.academia.edu/20112580/SISTEM\\_INFORMASI\\_MANAJEMEN](https://www.academia.edu/20112580/SISTEM_INFORMASI_MANAJEMEN)
- Rompas, R F & Trang, I. 2018. *Dampak Pelatihan, Orientasi Dan Motivasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BPBD Provinsi Sulut*. Jurnal EMBA, Vol.6 No.3. ISSN 2303-1174.
- Rusjiana, J. 2016. *Pengaruh SISDM Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rabbani Bandung*. Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10, No. 1, Juni 2016, 21-29. ISSN 2442-4943.
- Soedibjo, B S. 2013. *Metode Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim
- Suwanto, H. dan Priansa D J. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.