

PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BETON ELEMEN PERSADA

Hani Fitria Rahmani

Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Pasim
Jl. Dakota No.8a Sukaraja Bandung
Email: hanifr18@gmail.com

Abstrak

Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang memproduksi sendiri yang selanjutnya barang-barang yang telah selesai diproduksi lalu dijual. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Beton Elemen Persada. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif dan asosiatif. Dengan didukung oleh teori-teori yang berkaitan untuk diambil kesimpulan yang berlaku secara umum dengan populasi sebanyak 71 orang dan kemudian dilanjutkan dengan uji analisis jalur/path. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara sistem informasi sumber daya manusia (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama – sama (simultan) sebesar 73,7%. Sementara sisanya 26,3% dipengaruhi hal lain diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

Abstract

A manufacturing company is a company that produces itself, which is then finished with goods which are then sold. The purpose of this study is to find out whether the information system of human resources and work discipline influences the performance of employees at PT Beton Elemen Persada. The method used in this research is descriptive and associative methods. Supported by related theories to draw conclusions that apply in general with a population of 71 people and then proceed with path analysis / path test. The results of this study show a significant effect between human resource information systems (X1) and work discipline (X2) on the performance of employees (Y) together (simultaneous) of 73.7%. While the remaining 26.3% was influenced by other things outside the variables examined in this study.

Keywords : *Human Resource Information System, Work Discipline, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Menurut World Economy Forum, sektor manufaktur merupakan salah satu sektor dengan *multiplier effect* tertinggi terhadap perekonomian, serta sebagai penggerak utama pengembangan pengetahuan dan penciptaan lapangan kerja.

PT. Beton Elemen Persada merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak dibidang *manufacture*. Terdapat beberapa masalah mulai banyaknya pesaing yang mendistribusikan produknya ke daerah Bandung, sistem informasi MSDM yang belum optimal untuk menunjang operasional umum dari PT Beton Elemen Persada, kinerja karyawan yang terus menurun, dan disiplin karyawan yang semakin hari semakin banyak yang tidak mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Menanggapi hal ini maka PT Beton Elemen Persada perlu perencanaan strategi baru yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan agar kapasitas produksi perusahaan dapat bertambah, juga meningkatkan MSDM yang baik agar dapat menunjang operasional umum karyawan, dan disiplin kerja karyawan agar efektifitas perusahaan tidak menurun.

Berdasarkan hasil wawancara awal Sistem yang dipakai untuk absensi di PT Beton Elemen Persada yaitu *Fingerprint*. Berdasarkan sistem inilah terlihat beberapa masalah absen seperti karyawan yang tidak masuk kerja di karenakan sakit, ijin, maupun alfa. Adapun data yang penulis rangkum yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
Fenomena Data Absensi Karyawan PT. Beton Elemen Persada

NO	PRIODE	JUMLAH	HADIR	CUTI	SAKIT	IJIN	ALFA	JUMLAH
			%	%	%	%	%	%
1	Agustus	7	28%	21%	14%	20%	17%	100%
2	September	7	32%	17%	17%	20%	14%	100%
3	Oktober	7	51%	13%	7 %	17%	13%	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan rekapitulasi absensi yang dilihat dari mesin *Fingerprint* karyawan PT Beton Elemen Persada tiga bulan terakhir pada priode Agustus – Oktober 2018 Terdapat kenaikan yang signifikan dalam kehadiran karyawan dimana di bulan Agustus terdapat banyak sekali karyawan yang mangkir, akan tetapi pada bulan Oktober terdapat perbaikan absensi.

Dengan data MSDM diatas PT Beton Elemen Persada juga terdapat masalah disiplin kerja karyawannya, terlihat dari karyawan yang datang terlambat, jam istirahat keluar lebih awal, dan terlambat masuk pada jam istirahat. Adapun data yang penulis sebagai berikut :

Tabel 2

Disiplin Kerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada

NO	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1	Taat terhadap aturan waktu	65	100
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	65	100
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	55	100
Rata-rata		61.67	100

Sumber : Data Diolah 2018

Berdasarkan fenomena di atas mengenai disiplin kerja karyawan PT. Beton Elemen Persada ini ada beberapa permasalahan dengan masih adanya karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, tidak taat terhadap aturan perusahaan, tidak taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, dan tidak taat peraturan lainnya, dimana masih di bawah standar dengan nilai rata-ratanya 61.67%. Disiplin kerja penting bagi perusahaan maupun karyawan untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan.

Dalam fenomena awal di atas bahwa terdapat masalah msdm dan disiplin kerja yang berpengaruh pada kinerja PT. Beton Elemen Persada pada tahun 2018 ini mengalami penurunan, Hal ini dapat dilihat dari jumlah produksi yang berkurang atau kurang dari target yang telah ditentukan perusahaan. Untuk melihat kondisi kinerja karyawan PT. Beton Elemen Persada. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan sebagai berikut yang hasilnya dapat dilihat pada tabel :

Tabel 3
Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada

No	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1	Kuantitas	65	100
2	Kualitas	60	100
3	Dapat Tidak nya diandalkan	65	100
Rata-rata		63,33	100

Sumber : Data Diolah

Keterangan :

91 – 100 = SB (Sangat Baik)

81 – 90,99 = B (Baik)

51 - 60,99 (Sangat Tidak Baik)

71 – 80,99 = CB (Cukup Baik)

61 – 70,99 = KB (Kurang Baik)

Berdasarkan data di atas menunjukkan variabel kinerja karyawan belum optimal diantaranya kuantitas 65% kualitas 60%, dan dapat tidak nya diandalkan 65% dengan persentase rata-ratanya 65%. Tentunya hal ini masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja karyawannya dapat mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang inilah, maka penulis bermaksud melakukan suatu penelitian pada PT. Beton Elemen Pesada sebagai pokok bahasan penelitian dengan judul : *“ Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Beton Elemen Persada “*

Hipotesis Penelitian

H1 : Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Beton Elemen Persada.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Beton Elemen Persada.

H3 : Sistem informasi sumber daya manusia dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Beton Elemen Persada.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sistem Informasi Manajemen

Menurut Raymond McLeod, Jr (2012:244), Sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem yang menunjang manajemen untuk mempermudah dalam proses pengambilan keputusan yang meliputi aktivitas merencanakan, menerima, menempatkan, melatih dan mengembangkan serta memelihara atau merawat sumber daya manusia atau anggota perusahaan. Dimensi dari sistem informasi sumber daya manusia terdiri dari : Input, Basis Data HRIS, Output. Adapun indikator dari dimensi tersebut adalah ; Sistem kepegawaian, sistem perencanaan tenaga kerja, sistem penerimaan karyawan baru, sistem absensi karyawan, sistem gaji karyawan, sistem bonus karyawan, sistem insentif karyawan.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2016:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

C. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011: 94) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, Dimensi dari disiplin kerja adalah : Taat aturan waktu, taat peraturan perusahaan, taat aturan perilaku. Menurut Rivai (2009: 825) dalam jurnal Mia Lasmaya (2016) mengungkapkan

bahwa: “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

D. Kinerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dimensi dari kinerja adalah kualitas, kuantitas dan dapat tidaknya diandalkan.

Menurut Rivai (2009, h.548) mendefinisikan bahwa : kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kontrak bagian produksi AAC Block pada PT Beton Elemen Persada yaitu sebanyak 71 orang, dimana data diperoleh berdasarkan data absensi admin produksi di PT Beton Elemen Persada. Pra kuesioner atau angket disusun dengan menggunakan skala Likert.

Sedangkan untuk menganalisis asosiatif menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) karena untuk menjelaskan hubungan kausal antara variable independen terhadap dependen atau variable independen terhadap variable independen. Dan kemudian di lakukan pengujian hipotesis uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Disiplin Kerja

Untuk melihat korelasi antara sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja secara parsial (masing-masing) dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4
Korelasi Antara Sistem Informasi Sumber Daya manusia dan disiplin kerja
 Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2018

Correlations				
		X1	X2	Y1
X1	Pearson Correlation	1	.746 ^{**}	.778 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	42	42	42
X2	Pearson Correlation	.746 ^{**}	1	.822 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	42	42	42
Y1	Pearson Correlation	.778 ^{**}	.822 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	42	42	42
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,746 dengan tanda bintang 2 dengan signifikansi sebesar 0,000 termasuk kedalam kategori kuat. Hal ini dapat kita lihat di tabel 5

Tabel 5
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Cedera
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Prof. Dr. Sugiyono (2015:184)

dalam tabel 5 yang menerangkan bahwa interval koefisien dari 0,60 – 0,799 berada dalam kategori tingkat hubungan kuat. Dan jika dilihat berdasarkan nilai signifikansi yaitu jika nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti dinyatakan terdapat korelasi yang signifikan, sehingga dapat dinyatakan terdapat korelasi yang signifikan antara sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Beton Elemen Persada, maka dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan model analisis jalur (Path Analysis) melalui bantuan program SPSS versi 23, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 6
Analisis Jalur

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.486	2.449		1.832	.075
	X1	.344	.114	.372	3.014	.005
	X2	.467	.106	.545	4.420	.000
a. Dependent Variable: Y1						

Sumber :
Hasil Olahan

Data Primer 2018.

Hasil Perhitungan Analisis Jalur

1. Pengaruh langsung X1 terhadap Y

$$= (pyx1) \cdot (pyx1)$$

$$= 0,372 \times 0,372$$

$$= \mathbf{0,138384}$$

2. Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y

$$= (pyx1) \cdot (rx1x2) \cdot (pyx2)$$

$$= 0,372 \times 0,746 \times 0,545$$

$$= \mathbf{0,15124404}$$

3. Total pengaruh X1 terhadap Y

$$= (pyx1) \cdot (pyx1) + (pyx1) \cdot (rx1x2) \cdot (pyx2)$$

$$= 0,138384 + 0,15124404$$

$$= \mathbf{0,28962804}$$

Berdasarkan tabel 6 diperoleh hasil bahwa nilai T hitung sebesar 3,014 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. T tabel dengan derajat bebas (df = n-k1), (42-2-1) = 39 dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5% maka T tabel = 1.68488.

Dari perhitungan diatas T hitung > T tabel (3.014 > 1.68488). Hal ini berarti variabel sistem informasi sumber daya manusia (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi dapat dinyatakan bahwa hipotesis (H1) "diterima".

B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Beton Elemen Persada, maka dilakukan perhitungan statistic dengan menggunakan rumus dari model analisis jalur (Path Analysis) melalui bantuan program SPSS versi 23, dengan hasil sebagai berikut

1. Pengaruh langsung X2 terhadap Y

$$= (pyx2) \cdot (pyx2)$$

$$= 0,545 \times 0,545$$

$$= \mathbf{0,297025}$$

4. Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y

$$= (pyx2) \cdot (rx1x2) \cdot (pyx1)$$

$$= 0,545 \times 0,746 \times 0,372$$

$$= \mathbf{0,15124404}$$

5. Total pengaruh X1 terhadap Y

$$= (pyx2) \cdot (pyx2) + (pyx2) \cdot (rx1x2) \cdot (pyx1)$$

$$= 0,297025 + 0,15124404$$

$$= \mathbf{0,44826904}$$

Berdasarkan tabel 6 diperoleh hasil bahwa nilai T hitung sebesar 4,420 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. T tabel dengan derajat bebas = (n-k-1), (42-2-1) = 39 dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5% maka T tabel = 1.68488.

Dari perhitungan diatas T hitung > T tabel (4,420 > 1.68488). Hal ini berarti variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi dapat dinyatakan bahwa hipotesis (H2) "diterima".

C. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Besarnya pengaruh sistem informasi sumber daya manusia (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan) dapat diketahui dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) setelah mengetahui nilai R². Nilai R² dapat dilihat dari tabel 6, nilai R square yaitu nilai yang digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel lain, sebesar 0,737 sesuai tabel dari program SPSS versi 23 berikut :

Tabel 7
Nilai R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.724	3.45100
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, maka besar koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,737 \times 100\% \\ &= 73,7\% \end{aligned}$$

Hasil ini, mengartikan bahwa pengaruh sistem informasi sumber daya manusia (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama) sebesar 73,7%.

Adapun dilihat dari jumlah perhitungan yang penulis hitung antara total pengaruh (X1) dan total pengaruh (X2) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total pengaruh (pengaruh bersama)} &= \\ &\text{total pengaruh X1} + \text{total pengaruh X2} \\ &= 0,28962804 + 0,44826904 \\ &= 0,73789708 \end{aligned}$$

Nilai R² didapat sebesar 0,737 artinya sebesar 73,7% variasi variabel dependen (Y) dipengaruhi variabel independen. Sementara sisanya 26,3% (1 - 0,737) dipengaruhi hal lain diluar variabel

yang diteliti pada penelitian ini seperti kompetensi, disiplin, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan variabel lainnya. Sedangkan nilai koefisien residual dihitung sebagai berikut :

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2 YX1X2}$$

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - 0,737}$$

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{0,263}$$

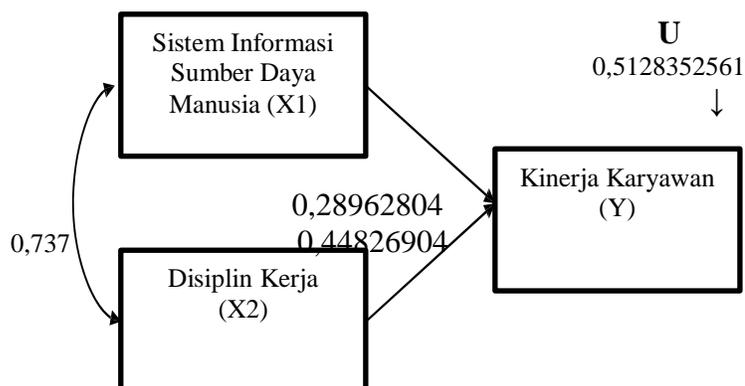
$$= 0,5128352561$$

Berdasarkan perhitungan maka dapat didapat nilai persamaan structural sebagai berikut :

$$Y = 0,28962804 X1 + 0,44826904 X2 + 0,5128352561 U$$

Dengan demikian paradigma penelitiannya, dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Paradigma Penelitian



Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2018

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1302.106	2	651.053	54.667	.000 ^b
	Residual	464.466	39	11.909		
	Total	1766.571	41			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2018

Berdasarkan Uji – F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 54,667 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F tabel dengan derajat bebas = $(n-k-1)$, $(42-2-1) = 39$ dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5% maka F tabel = 3.24.

Dari perhitungan diatas F hitung > F tabel ($54,667 > 3.24$). Hal ini berarti bahwa variabel sistem informasi sumber daya manusia (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi dapat dinyatakan bahwa hipotesis (H3) “diterima”.

KESIMPULAN

Ada pengaruh positif dan signifikan Sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Beton Elemen Persada yang ditunjukkan oleh Fhitung sebesar 54,667 serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,737 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja sebesar 73,7% sedangkan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

[1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

[2] Bambang.S.Soedibjo, (2013). Pengantar Metode Penelitian. Bandung: UNIVERSITAS NASIONAL PASIM BANDUNG.

[3] Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana

- [4] Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [5] McLeod, J. R. (2012). Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Selemba Empat.
- [6] Mia Lasmaya. (2016). PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. ISSN 2443-2121, 1-19.
- [7] Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.