

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA PERCETAKAN
PLANO DI KOTA PALU)**

Ivander Kurniawan

Prodi Ekonomi Akutansi Fakultas Ekonomi
Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu Jl. DR Suharso, Besusu Barat,
Palu Timur, Kota Palu

Abstrak

Seiring dengan perkembangan percetakan di Indonesia, banyak yang mengalami kemajuan dari waktu ke waktu dan seiring perkembangan gaya hidup manusia serta teknologi dalam dunia digital. Berdasarkan hal ini, kualitas kinerja karyawan pada percetakan plano menurun demi sedikit. Dikarenakan adanya beberapa orderan percetakan yang masuk, namun tidak dapat dipenuhi dengan kurangnya akan bahan yang tersedia. Hal ini bisa terjadi dikarenakan kurangnya informasi akan produk yang tersedia didalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating (studi pada percetakan Plano di Kota Palu). Jenis penelitian ini termasuk penelitian : Verivikatif dan jenis data adalah data kuantitatif, data kualitatif dan sumber yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dan Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi pada Sistem Informasi Sumber Daya Manusia sebesar $0.000 < 0.05$. Budaya Organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.449 > 0.050$. Tingkat signifikansi variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan menunjukkan hasil sebesar $0.596 > 0.05$ (tidak signifikan) yang artinya keduanya tidak mempengaruhi secara signifikan. Yang dimana variabel Budaya Organisasi (Z) hanya sebagai predictor moderator.

Kata Kunci: Sistem Informasi, Sumber Daya Manusia, Kinerja Kariawan dan Budaya Organisasi

Abstract

Along with the development of printing in Indonesia, many have progressed over time and along with the development of human lifestyle and technology in the digital world. Based on this, the quality of employee performance in plano printing has decreased little by little. Due to the presence of several printing orders that have come in, but cannot be fulfilled due to the lack of available materials. This can happen due to the lack of information on the products available in the company. This study aims to test the influence of human resource information systems on employee performance with organizational culture as a moderating variable (study on Plano printing in Palu City). This type of research includes research: Verification and the type of data is quantitative data, qualitative data and the sources used are primary and secondary data. The sample selection method used in this study is the census method and the data analysis method in this study uses simple linear regression analysis. The results of this study indicate that the Human Resource Information System (X) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a significance value in the Human Resource Information System of $0.000 < 0.05$. Organizational Culture shows a significance value of $0.449 > 0.050$. The level of significance of the Human Resources Information System and Employee Performance variables shows a result of $0.596 > 0.05$ (not significant) which means that both do not significantly influence. Where the Organizational Culture variable (Z) is only a predictor moderator.

Keywords: *Information Systems, Human Resources, Employee Performance and Organizational Culture*

A. PENDAHULUAN

Pada zamanndi era yang memiliki perkembangannilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang dengan sangat pesat. Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki sumber daya manusia dan sumber daya alam yang begitu banyak. Untuk menunjang kemajuan perusahaan di butuhkannya sumber daya manusia yang mempunyai banyak ilmu pengetahuan serta teknologi didalam membangun perusahaan maupun organisasi.¹

¹ Aditya, P. Y., & Nugraheni, R. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Randugarut Plastic Indonesia). Jurnal Studi Manajemen Organisasi, 11(2), 153–164. (2014).

Seiring dengan perkembangan percetakan di Indonesia, banyak yang mengalami kemajuan dari waktu ke waktu dan seiring perkembangan gaya hidup manusia serta teknologi dalam dunia digital. Untuk meningkatkan pengoptimalan sebuah proses percetakan di butuhkan tenaga kerja yang ahli dalam bidangnya. Dalam hal ini dilakukan untuk mengurangi kesalahan dalam pengoperasian, maka dari itu perusahaan-perusahaan/sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam proses perjalanan perusahaan maupun organisasi itu sendiri.

Berdasarkan hal ini, kualitas kinerja karyawan pada percetakan plano menurun demi sedikit. Dikarenakan adanya beberapa orderan percetakan yang masuk, namun tidak dapat dipenuhi dengan kurangnya akan bahan yang tersedia. Hal ini bisa terjadi dikarenakan kurangnya informasi akan produk yang tersedia didalam perusahaan sehingga perusahaan tersebut menolak beberapa orderan yang masuk dan menunda pekerjaan yang lain sehingga tidak efisien dalam perusahaan itu sendiri dan juga terdapat kurangnya budaya organisasi didalam perusahaan didalam bekerja seperti kurangnya memerhatikan nilai budaya organisasi, sikap dan sesama karyawan kurangnya memberikan inisiatif atau kesadaran dalam membantu menyelesaikan pekerjaan teman rekan kerja mereka dengan memiliki kesadaran dalam membantu maka pekerjaan mereka dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan dapat mengerjakan pekerjaan lainnya.²

² Hasanah, R., Darna, N., & Yustin, I. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan Terhadap Efektivitas Organisasi (Suatu Studi Pada Rsud Kabupaten Ciamis). *Business Management Dan Entrepreneurship Journal*, 2, 116–130. (2020).

Setelah melakukan wawancara dengan pemilik dari percetakan plano, beliau menyadari bahwa pentingnya sistem informasi sumber daya manusia sangat berperan penting didalam peningkatan kinerja karyawan, Dengan adanya sistem informasi sumber daya manusia dapat menganalisis kerja setiap individu dari tiap karyawan dan karyawan mana yang memerlukan pelatihan atau menemukan posisi yang cocok bagi karyawan itu sendiri dan dalam bekerja sama dengan baik dapat meringankan beban dalam bekerja serta memerhatikan nilai dalam budaya organisasi lainnya. Berdasarkan uraian masalah di atas maka dari itu saya selaku penulis mengambil judul penelitian dan mengetahui “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating studi pada percetakan Plano di Kota Palu”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada percetakan plano ?
2. Apakah Budaya Organisasi Memoderasi pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada percetakan plano ?

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *verifikatif*. Yang dimana dalam penelitian ini menggambarkan atau mendeskripsikan objek teliti melalui sampel atau data yang terkumpul mengenai pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating dan juga ingin mengetahui hubungan kualitas antar variabel melalui uji hipotesis yang dilakukan melalui perhitungan statistik yang akan dilakukan dari pengumpulan data nantinya. Sehingga dapat diketahui apakah hipotesis diterima atau ditolak Jenis data yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dalam data-data dalam bentuk penjelasan seperti uraian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Sedangkan data kuantitatif adalah kata-kata yang berbentuk angka seperti jumlah banyaknya karyawan dan data-data yang relevan.³

D. PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Sederhana dengan Variabel Moderating *Moderated regression analysis* ini merupakan bagian dari regresi linear sederhana yang dimana dalam persamaan ini mengandung unsur interaksi. Model matematisnya menghubungkan antara variabel regresi dengan variabel moderating dengan sebagai berikut:⁴

$$\text{Hipotesis (1) } Y = a + b_1X_1 + e \dots\dots\dots(1)$$

$$\text{Hipotesis (2) } Y = a + b_2X_1 + b_3Z + e \dots\dots\dots(2)$$

³ Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

⁴ Supihati, S. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115677. (2014).

$$Y = a + b_4X_1 + b_5Z + b_6X_1 * Z + e.....(3)$$

Keterangan:

- a. Konstanta sebesar 11.556. Menunjukkan jika bahwa variabel independent dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 11.556.
- b. Sistem informasi sumber daya manusia (X) sebesar 0.713. Ini merupakan nilai koefisien regresi variabel sistem informasi sumber daya manusia (X) terhadap Kinerja karyawan (Y). Yang dimana jika sistem informasi sumber daya manusia (X) mengalami kenaikan pada satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.713. Ini dikarenakan hasil nilai koefisien positif maka hubungan antara sistem informasi sumber daya manusia (X) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang positif.
- c. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan (Sig.) sebesar 0.000 yang dimana lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang dimana artinya bahwa ada pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian yang diajukan terhadap hipotesis pertama (H1) yaitu sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil uji MRA pada model 2 adalah sebagai berikut:

Keterangan:

- a. Konstanta sebesar 5.385. Yang dimana menunjukkan jika variabel independent dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 5.385.
- b. Sistem informasi sumber daya manusia (X) sebesar 0.431. Yang dimana merupakan nilai koefisien regresi variabel sistem informasi sumber daya manusia (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimana jika sistem informasi sumber daya manusia (X) mengalami kenaikan pada satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 62 0.431. Ini dikarenakan hasil nilai koefisien positif maka hubungan antara sistem informasi sumber daya manusia (X) dan kinerja karyawan (Y) pun memiliki hubungan yang positif.
- c. Budaya organisasi (Z) sebesar 0.452. yang dimana ini merupakan nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya jika budaya organisasi (Z) mengalami kenaikan pada satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.452. ini dikarenakan hasil nilai koefisien positif maka hubungan antara budaya organisasi (Z) dan kinerja karyawan (Y) pun memiliki hubungan yang positif.
- d. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) dari sistem informasi sumber daya manusia sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang dimana artinya bahwa ada pengaruh sistem informasi sumber daya

manusia terhadap kinerja karyawan dan untuk nilai signifikansi budaya organisasi (Z) sebesar 0.002 yang dimana lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 juga ditolak dan Ha diterima, yang artinya juga adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji MRA pada model 3 adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji di atas, maka tingkat signifikansi variabel moderasi sistem informasi sumber daya manusia*budaya organisasi (X*Z) yang menunjukkan hasil 0.596 yang dimana signifikansinya > 0.05. Maka hasil di atas menunjukkan bahwa penelitian yang diajukan hipotesis kedua (H2) budaya organisasi memoderasi pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan ditolak.

Kinerja karyawan (Y) Nilai t R Square, Kinerja karyawan (Y) Nilai t R Square = $11.556 + 0.713X = 2.669 + 6.908 = 0.591 = 5.385 + 0.431X + 0.452Z = 1.278 + 3.485 + 3.337 = 0.697 = (-33.298) + 1.338X + 1.487Z + (-0.024)X*Z = (-0.461) + 0.787 + 0.767 + (-0.535) = 0.699$. Dengan membandingkan ketiga regresi didapatkan informasi bahwa tingkat signifikansi variabel moderating budaya organisasi sebesar 0.002 yang berarti signifikannya < 0.05 (signifikan) dan tingkat signifikansi variabel sistem informasi sumber daya manusia*budaya organisasi menunjukkan hasil sebesar 0.596 yang berarti signifikansinya > 0.05 (tidak signifikan). Variabel budaya organisasi ini hanya berperan sebagai prediktor dalam memoderasi hubungan antara sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi ini merupakan variable moderasi predictor (Predictor Moderasi Variabel) yang dimana variabel budaya organisasi ini hanya berperan sebagai variabel bebas dalam hubungan yang dibentuk.

1. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas pada tabel 18 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada sistem informasi sumber daya manusiassebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa sistem informasi sumber daya manusia (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika ingin memberikan informasi yang baik dan berkualitas, maka dalam pengambilan keputusan harus bisa menjangkau kepentingan manajemen, perolehan informasi demi mencapai tujuan perusahaan informasi yang didapatkan harus bertujuan untuk perkembangan organisasi, institusi, perusahaan dan departement. Informasi yang diberikan harus memiliki ketepatan waktu pada saat informasi disajikan sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan baik dan harus selalu up to date.⁵

⁵ Rusjiana, J. Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Rabbani Bandung. Jurnal Komputer dan Bisnis, 10(1), 21–29. (2016).

Hasil penelitian tentang sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada percetakan plano di kota palu sudah baik dalam perolehan informasi. Sehingga hipotesis satu (H1) yang menyatakan sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.⁶ Hal ini yang menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

2. Budaya Organisasi memoderasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji MRA pada tabel 18 & 19 di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel moderating budaya organisasi sebesar 0.002 yang berarti $< 0,050$ (signifikan) dan tingkat signifikansi variabel sistem informasi sumber daya manusia * budaya organisasi menunjukkan hasil sebesar 0,596 yang berarti signifikansinya $> 0,05$ (tidak signifikan). Variabel budaya organisasi ini hanya berperan sebagai prediktor dalam memoderasi hubungan antara sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi ini merupakan variabel moderasi predictor (Predictor Moderasi variable) yang artinya variabel budaya organisasi (Z) tidak berinteraksi dengan variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan pada hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa budaya organisasi

⁶ Nasution, N. L., & Astuti, J. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Karir Karyawan i. 448(2), 131–132. (2013).

memoderasi sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan ditolak.⁷

E. KESIMPULAN

Berdasarkan peneltianddan pembahasan yang dilakukan dengan judul sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating (studi pada percetakan Plano di Kota Palu), maka disimpulkan seperti:

1. Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan sistem informasi sumber daya manusia dalam bentuk informasi mengenai digital printing yang diberikan tepat waktu dan sesuai kebutuhan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi tidak mampu menjadi variabel moderasi terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini menolak hipotesis 2 yang telah dilakukan.

F. Saran

Dari hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti memberikan masukan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pertanyaan dengan nilai mean terendah yaitu “Karyawan mengetahui informasi digital printing dalam situasi apapun dalam demi kemajuan perusahaan tersebut” sebaiknya karyawan lebih memiliki rasa ingin tahu yang tinggi akan tentang

⁷ Rosadi, A. A. S., & Purnomo, Y. J. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Raudah Utama Cianjur. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 357–367. (2020).

informasi digital printing dalam situasi apapun dengan begitu tanpa disadari kinerja karyawan akan lebih jauh lebih maksimal.

2. Berdasarkan pertanyaan dengan nilai mean terendah yaitu “Perusahaan harus mempertahankan aturan-aturan di perusahaan tersebut agar lebih tertib” maka dari itu untuk meningkatkan ketertiban karyawan, sebaiknya perusahaan memperketat aturan-aturan yang sedang berjalan dengan demikian karyawan merasa memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap perusahaan.
3. Berdasarkan pertanyaan dengan nilai mean terendah pada kuesioner nomor satu, dua dan enam yaitu mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu, karyawan juga harus siap menghadapi perubahan dalam dunia digital printing, dan mampu memberikan saran demi kemajuan perusahaan tersebut. Maka dari itu sebaiknya perusahaan menetapkan lama waktu proses setiap project yang masuk, karyawan juga diharapkan untuk membaca atau memperhatikan trend-trend yang akan datang dalam dunia digital printing, dan karyawan tidak perlu takut dalam memberikan masukan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan baik dalam segi apapun.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisis, A., & Masalah, D. A. N. Konsep, Identifikasi, Alat Analisis Dan Masalah Penggunaan Variabel Moderator. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 1(2). (2004).
- Aditya, P. Y., & Nugraheni, R. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Randugarut Plastic Indonesia). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 11(2), (2014).
- Arianty, N. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Dan Bisnis*, 14(02). (2014).
- Erpurini, W. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Cv. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi. *Jurnal Akuntansi*, 4(1), 1007. (2019).
- Furtwengler, D. *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Andi. (2002:1).
- Harianja, Marihot Tua Effendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: Grasindo. (2002).
- Hasanah, R., Darna, N., & Yustin, I. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan Terhadap Efektivitas Organisasi (Suatu Studi Pada Rsud Kabupaten Ciamis). *Business Management Dan Entrepreneurship Journal*, 2, 116–130. (2020).
- Nasution, N. L., & Astuti, J. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Karir Karyawan i. 448(2),(2013).
- Payaman Manajemen, Yogyakarta: Andi Bekerja Sama dengan John wiley dan Sons. (2005)

- Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N.. the Winners, Vol 5 No.02 September 2004. 17–74. (2005)
- Prihono, Budiarta, I. K., & Astika, I. B. P. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Spiritualitas pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Provinsi Bali. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 5(7), 2063–2090. (2016).
- Rivai, Veithzal Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada (2009:1015).
- Rivai, Veithzal Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada (2009:1017).