



Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Home Center Indonesia (Informa)

Tria Haryuni Dammar

Manajemen, STIE AMKOP Makassar

triadammar@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the application of information technology and human resource management on employee performance at PT Home Center Indonesia (Informa). The research approach used quantitative methods through the distribution of questionnaires to 70 employees. Data analysis included validity and reliability tests, descriptive statistics, and multiple linear regression. The results indicate that information technology and human resource management have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance.

Keywords: *Information Technology, Human Resource Management, Performance*

PENDAHULUAN

Dalam setiap jalannya organisasi selalu terdapat orang-orang yang beraktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan orang-orang tersebut adalah karyawan yang ada di dalamnya yang memiliki peranan penting pada kemajuan perusahaan. Dengan kata lain, berapapun besarnya organisasi dan kuatnya modal dana yang dimiliki, tidak akan ada “nilai tumbuh” apabila tidak digunakan oleh manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh konsumen. Tegasnya berapapun besarnya modal yang ditanamkan tetap merupakan “benda tak ternilai” jika tidak dikelola dan diolah secara profesional. Bagi suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan manusia dalam organisasi untuk ikut berperan aktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan yang berperan penting secara efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan individu, maupun organisasi. Oleh karena itu, apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda usahanya secara optimal. Proses pengelolaan manusia dalam

organisasi ditangani oleh bagian manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi strategis dan berperan dalam meningkatkan ke efektifitasan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mengelola manusia yang ada di dalamnya.

Karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat. Produktivitas yang tinggi pada karyawan di pengaruhi oleh semangat kerja karyawan tersebut (Abadi dan Latifah 2016).

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (kurniawati, 2016).

Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengelolaan data menjadi informasi dan proses penyaluran data atau informasi tersebut dalam batas ruang dan waktu (rintho, 2018).

Dalam pengaplikasian teknologi informasi dapat memudahkan masalah-masalah organisasi dalam suatu perusahaan, seperti penggudangan, analisa, distribusi dan penyajian informasi. Penilaian kinerja dapat dilihat dari penyelesaian tugas-tugas yang diperoleh suatu perusahaan, apakah tugas dikerjakan dengan baik atau mengalami kegagalan. Agar teknologi informasi dapat memberikann dampak positif terhadap kinerja dari perusahaan, maka teknologi informasi yang digunakan mempunyai kecocokan dengan tugas yang dilakukannya.

Manajemen sumber daya manusia (Human Resources Manajemen) Adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, Pengembangan penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Menurut (Hasibuan, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan, peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Menurut Michael Armstrong dalam (Hamali, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia. Yang berdasarkan tiga prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap pencapaian yang terbaik.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan

Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Home Center Indonesia (Informa)

tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei. Populasi penelitian adalah pegawai pada PT. Home Center Indonesia (informa) sebanyak 70 karyawan melalui HC (Human Capital), sehingga teknik sampling menggunakan Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Instrumen berupa kuesioner skala Likert 1–5. Analisis mencakup uji validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, regresi linear berganda, uji t, dan uji F menggunakan SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Penerapan Teknologi Informasi	X1.1	0,846	0,3	Valid
	X1.2	0,797	0,3	Valid
	X1.3	0,861	0,3	Valid
	X1.4	0,816	0,3	Valid
Manajemen SDM	X2.1	0,736	0,3	Valid
	X2.2	0,624	0,3	Valid
	X2.3	0,782	0,3	Valid
	X2.4	0,786	0,3	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,706	0,3	Valid
	Y2	0,687	0,3	Valid
	Y3	0,793	0,3	Valid
	Y4	0,553	0,3	Valid

Sumber : Olah data SPSS,2024

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi 3 variabel ini ada 12 pertanyaan yang telah diisi oleh 70 responden pada penelitian ini. Dari hasil perhitungan validitas menunjukkan nilai $> r$ tabel = 0,3. Sehingga hasil uji validitas terhadap pernyataan masing-masing variabel dinyatakan **VALID**.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Standar Reliabel	Keterangan
Penerapan Teknologi Informasi	0,854	0,6	Reliabel
Manajemen SDM	0,712	0,6	Reliabel

Kinerja Karyawan	0,627	0,6	Reliabel
------------------	-------	-----	----------

Sumber : Olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Penerapan Teknologi Informasi (X1), Manajemen SDM (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,6. Dengan demikian, maka hasil realibilitas terhadap keseluruhan variabel dinyatakan **Reliabel**.

Analisi Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,344	1,481		2,934	,005
	Teknologi Informasi	,298	,097	,350	3,077	,003
	Manajemen SDM	,441	,117	,429	3,778	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS, 2024

Dari tabel diatas uji regresi linear berganda, maka diperoleh koefisien variabel bebas Penerapan teknologi informasi sebesar 0,298 dan koefisien variabel Manajemen SDM sebesar 0,441. Dapat diketahui persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1(X_1) + b_2(X_2) + e$$

$$Y = 4,344 + 0,441X_1 + 0,298X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas mengenai variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai α (Konstanta) diperoleh sebesar 4,344 yang berarti bahwa kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 4,344 secara konstan tanpa adanya pengaruh kedua variabel independent Penerapan teknologi informasi (X1) dan Manajemen SDM(X2).
- 2) Variabel penerapan teknologi informasi diperoleh sebesar 0,441 yang berarti bahwa setiap adanya perubahan dari variabel penerapan teknologi informasi sebesar satu poin maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,441.
- 3) Variabel Manajemen SDM diperoleh sebesar 0,298 yang berarti bahwa setiap adanya perubahan dari variabel manajemen SDM sebesar satu poin akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.298.

Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Home Center Indonesia (Informa)

Uji T

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Signifikan
Penerapan Teknologi Informasi	3,077	1,996	0,003
Manajemen SDM	3,778	1,996	0,000

Sumber : Olah data SPSS, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan terdapat pengaruh penerapan teknologi informasi (X1) terhadap Kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini dibuktikan oleh penerapan teknologi informasi (X1) yang memiliki nilai t hitung (3,077) > t tabel (1,996) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H1 diterima.

Berdasarkan tabel diatas diketahui terdapat pengaruh Manajemen SDM (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Hal ini didukung oleh Manajemen SDM yang memiliki nilai t hitung (3,778) > t tabel (1,996) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H2 diterima.

Uji F

Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,512	2	52,756	33,879	,000 ^b
	Residual	104,331	67	1,557		
	Total	209,843	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Manajemen SDM, Teknologi Informasi

Sumber : Olah data SPSS,2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai F hitung (33,879) > F tabel (3,136) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel Penerapan Teknologi Informasi (X1) dan Manajemen SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang signifikan.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel X1, dapat diketahui t hitung 3,077 > t tabel 1,996 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,003$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya Penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil olah data tersebut menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi yang diterapkan informa mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Pengaruh Manajemen SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel X1, dapat diketahui t hitung $3,778 > t$ tabel $1,996$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,000$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya manajemen sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi dan Manajemen SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi memiliki F hitung $33,879 > F$ tabel $3,136$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh variabel penerapan teknologi informasi dan manajemen sdm secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H3 diterima pada rumusan hipotesis.

KESIMPULAN

Secara parsial variabel penerapan teknologi informasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center indonesia (Informa) Pettarani Makassar.

Secara parsial variabel manajemen SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center indonesia (Informa) Pettarani Makassar.

Secara simultan variabel penerapan teknologi informasi (X1) dan manajemen SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center indonesia (Informa) Pettarani Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, S., & Latifah, F. (2016). Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 6, 37–43.
- Adah, E. N, Kurniawati, D dan Yunita. 2016. Analisis Kemampuan Kognitif Mahasiswa Pada Konsep Asam-Basa Menggunakan Tes Berdasarkan Taksonomi Bloom Revisi. *Jurnal Kimia dan Pendidikan Vol.1 No 1*.Banten : Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rerung, Rintho Rante. 2018. Pemrograman Web Dasar.Yogyakarta: Penerbit Deepublish (CV Budi Utama).

