

Pengaruh Pendekatan HR Di Perusahaan PT. Grows Hospitality Terhadap Kinerja Karyawan

Mario Alvo Hermanto^{1*}, Borromia Faustina², Salma NadhifaDjaswandini³

Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia

Email: ^{1*}marioalvo@gmail.com, ²borromiafaustina@gmail.com, ³salmianadhifa@gmail.com

Email Corresponding Author: marioalvo@gmail.com

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana sistem informasi sumber daya manusia (HRIS), kompetensi karyawan, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di sebuah hotel di Bandung. Penelitian ini melibatkan karyawan De Java Hotel dan menggunakan metode kuantitatif, khususnya Analisis Jalur. Temuan mengungkapkan bahwa sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun kolektif. Survei menegaskan adanya efek simultan yang sangat signifikan dari sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang menyumbang sebesar 82,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sementara 17,5% sisanya dapat diatributkan kepada faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, budaya organisasi, dan komunikasi di tempat kerja.

Kata Kunci: Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Hotel

Abstract- This research aimed to examine how human resource information systems, employee competency, and work discipline impact employee performance at a hotel in Bandung. It encompassed De Java Hotel employees and employed quantitative methods, specifically Path Analysis. The discoveries highlighted a noteworthy impact of HR data frameworks, competency, and work teach on worker execution, either separately or collectively. The survey underscored a highly significant simultaneous effect of HR information systems, competency, and work discipline on employee performance, accounting for 82.5%. This suggests that these variables significantly contribute to employee performance, while the remaining 17.5% of the impact may be attributed to factors not investigated in the study, such as compensation, organizational culture, and communication within the workplace.

Keywords: Human Resource Information System (HRIS), Employee Competence, Work Discipline, Employee Performance Hotel

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki oleh suatu Perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2016) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran pegawai agar dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sedangkan (M.T.E. Hariandja, 2002, H2) percaya bahwa sumber daya manusia, bersama dengan modal usaha, merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi departemen sumber daya manusia untuk dikelola dengan baik agar efektivitas perusahaan dapat terus meningkat.

Produktivitas pekerja Perusahaan merupakan salah satu indikator penting untuk menyimpulkan kunci keberhasilan dari suatu Perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Produktivitas yang tinggi tidak hanya memberikan keuntungan dari Perusahaan itu sendiri tetapi juga berdampak terhadap pertumbuhan perekonomian secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya untuk tercapainya tujuan Perusahaan (Moelyono, 2008:64). Dalam usaha untuk mencapai produktivitas pekerja terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya, seperti Tingkat Pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan. Selain itu faktor-faktor lainnya yang tidak dapat kita kesampingkan dalam usaha untuk dapat mempengaruhi produktivitas pekerja di Perusahaan yaitu dalam hal pemberian gaji pokok dan insentif.

Kebijakan pembangunan pariwisata bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dalam pemasaran, promosi, dan pengembangan produk pariwisata, serta memperkuat sinergi dalam pelayanan. Pariwisata dipandang sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan nilai tambah pada produk dan layanan. Untuk meningkatkan daya saing, terdapat tiga aspek yang perlu diperhatikan, yaitu daya saing negara, masyarakat, dan unit bisnis pariwisata. Bandung bertekad untuk menjadi salah satu kota MICE terkemuka dengan peningkatan jumlah kunjungan wisatawan domestik, terutama dari Jakarta, terutama setelah dibukanya jalan tol Cipularang. Persaingan yang semakin ketat mendorong perlunya strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam sektor layanan jasa hotel yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Faktor-faktor seperti sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di hotel. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kompetensi dan disiplin yang tinggi akan mampu memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh, baik secara individu maupun bersama-sama, dari sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada manajemen hotel untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengambil populasi karyawan dari Hotel De Java Bandung yang berjumlah 36 orang. Karena jumlah populasi yang terlibat relatif kecil, penelitian ini memilih untuk memeriksa seluruh populasi, sesuai dengan rekomendasi Arikunto (2013) yang menyarankan penelitian populasi jika jumlah subjeknya kurang dari 100. Dalam hal ini, teknik analisis data melibatkan perhitungan untuk menilai pengaruh variabel X terhadap Y. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, penelitian ini menggunakan rancangan uji hipotesis melalui analisis jalur (path analysis).

Dalam penelitian yang menggunakan analisis jalur, langkah-langkah yang diperlukan adalah sebagai berikut, sebagaimana diuraikan oleh Ridwan dan Kuncoro (2012):

1. Menggambarkan hipotesis penelitian dalam diagram jalur untuk memvisualisasikan hubungan antar variabel yang akan diteliti.
2. Menghitung dan menyusun matriks koefisien korelasi untuk mengevaluasi korelasi antar variabel.
3. Menghitung koefisien jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel penyebab terhadap variabel akibat.
4. Menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa baik model yang dihasilkan dalam menjelaskan variasi dari variabel akibat.
5. Menghitung koefisien jalur epsilon untuk variabel yang tidak diteliti secara langsung.
6. Melakukan Pengujian Simultan menggunakan uji F, dengan kriteria menolak hipotesis nol (H_0) jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel.
7. Melakukan Pengujian Secara Individual untuk mengetahui signifikansi koefisien jalur masing-masing variabel dengan menggunakan uji t, dengan kriteria menolak H_0 jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel.
8. Pengujian Secara Keseluruhan menggunakan uji F dengan kriteria menolak H_0 jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel.
9. Menguraikan hipotesis dalam bentuk statistik uji untuk mengevaluasi pengaruh variabel yang diteliti.

Untuk penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dari Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, ditemukan bahwa setiap variabel, termasuk Sistem Informasi SDM (X_1), Kompetensi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki pengaruh atau hubungan antara satu sama lain. Untuk menjelaskan lebih rinci tentang pengaruh masing-masing variabel tersebut, akan dibahas secara lengkap berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan perangkat lunak SPSS 17. Sesuai dengan hasil pengolahan data statistik diperoleh hubungan antar variabel sebagai berikut : Pada gambar di atas, menunjukan bahwa semua variabel tersebut berkorelasi dengan koefisien jalur Koefisien Jalur Variabel Koefisien Jalur Sistem Informasi SDM (X_1) 0,256 Kompetensi (X_2) 0,462 Disiplin Kerja (X_3) 0,336 Dengan memperhatikan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan jalur, yaitu : $Y = 0,256X_1 + 0,462X_2 + 0,336X_3 + \epsilon$

4. KESIMPULAN

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan di Hotel De Java Bandung yang berjumlah 36 orang, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Analisis data dilakukan dengan mengukur seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Terdapat hubungan yang sangat erat antara kompetensi dan kinerja, yang terlihat dari hubungan sebab akibat antara keduanya. Oleh karena itu, pentingnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangatlah relevan dan kuat. Pengaruh pendekatan sumber daya manusia (HR) di PT. Grows Hospitality terhadap kinerja karyawannya juga sangat signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa pendekatan HR yang memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan cenderung meningkatkan kinerja mereka. Pendekatan HR juga terfokus pada pengembangan keterampilan dan pelatihan, yang dapat memberikan dampak positif dalam jangka panjang. Budaya perusahaan yang mendukung kerjasama, inovasi, dan perkembangan pribadi karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan tempatnya bekerja cenderung lebih termotivasi untuk memberikan performa kerja yang terbaik. Pendekatan HR yang berfokus pada pengembangan, keseimbangan, komunikasi, kerja sama, dan budaya

kerja yang positif memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dan keseluruhan keberhasilan perusahaan.

REFERENCES

- Anathan, Lina. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Alfabeta: Bandung.
- Anshory, Yusak. (2002). *Manajemen Strategi Hotel, Strategi meningkatkan Inovasi dan kinerja*. Putra Media Nusantara: Surabaya.
- Ismayanti. (2010). *Pengantar Pariwisata*. PT Grasindo: Jakarta Jannah, A.,
- Fitria, B. T., & Hadiat, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 99-110.
- Machmud, S., & Sidharta, I. (2016). Entrepreneurial Motivation and Business Performance of SMEs in the SUCI Clothing Center, Bandung, Indonesia. *DLSU Business & Economics Review*, 25(2), 63-78.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah dan Mukaram. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. 2009. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Riduwan, dan Kuncoro, E. A. (2012). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Satria, R. O., & Kuswara, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 74-83.