

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen SDM Terhadap Pengambilan Keputusan Pengembangan Karir Pada Pt. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk, Cabang Manado

Fenny Veronika Yapary

***Abstracts:** Each employee would want advancement in their careers. This is supported by the company how to implement career development decisions must be exact. There are many factors that influence the decision making process of one's career development, but in this study focused on Information Systems Human Resource Management. How and how much influence Information Systems Human Resource Management for making decisions on career development. This study was conducted at PT. National Pension Savings Bank, Tbk Branch Manado, the hope can be input to the management and employees of the Bank, PT Bank Manado in solving problems for the progress of the company and the existing Human Resource Management. Data collection using field research, and a library research by using the techniques of interview, observation and questionnaire. This study used quantitative methods with simple correlation and regression approach. The answer to the hypothesis can be seen from these results, there is a significant relationship with the value of the correlation (r) 0.76 0.762 the results of determination $r^2 = 0.5776$ which means the variable contribution of human resource management information system in decision-making and career development 57.76% 43.24% influenced by other variables. and test results t_{hit} 8.2082.*

***Keywords:** Information Systems, Human Resource Management, Decision Making Career Development.*

Dalam dunia kerja sangat dibutuhkan yang namanya sumber daya manusia. Karena tanpa sumber daya manusia, maka setiap pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, sehingga tujuan perusahaan pun tidak akan tercapai maka dari itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola dengan baik. Menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia 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.

Manajemen Sumber daya manusia sering disebut juga dengan manajemen personalia. Manajemen personalia merupakan proses manajemen yang diterapkan terhadap personalia yang ada di organisasi. Flippo (2004:5), mengemukakan bahwa manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi,

Fenny Veronika Yapary adalah mahasiswa Adm Bisnis Fisip Unsrat

pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Setiap SDM pada sebuah perusahaan pastinya sangat menginginkan pengembangan karier. Pengembangan karier tersebut diperuntukkan bagi mereka yang layak menerimanya yaitu bagi SDM yang berkompeten. Hasibuan (2006:76) pengembangan karier adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

SDM yang berkompeten tersebut ditentukan oleh pimpinan mereka. Pimpinanlah yang akan melaksanakan pengambilan keputusan pengembangan karier seorang karyawan. Pimpinan akan mengambil alternatif mengenai suatu cara bertindak yang merupakan inti dari perencanaan. Suatu rencana tidak dapat dikatakan ada jika tidak ada keputusan. Morgan dan Cerullo mendefinisikan keputusan sebagai sebuah kesimpulan yang dicapai sesudah dilakukan pertimbangan, yang terjadi setelah satu kemungkinan dipilih sementara yang lain dikesampingkan. Pengambilan keputusan adalah proses memilih suatu alternatif cara bertindak dengan metode yang efisien sesuai situasi. Proses tersebut untuk menemukan dan menyelesaikan masalah organisasi. Suatu aturan kunci dalam pengambilan keputusan ialah sekali kerangka yang tepat sudah diselesaikan, keputusan harus dibuat (Hollenbeck, 2000). Dengan kata lain, keputusan mempercepat diambilnya tindakan, mendorong lahirnya gerakan dan perubahan.

Untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten, maka dibutuhkan yang namanya informasi. Bagi beberapa orang, informasi adalah sesuatu yang mereka tidak ketahui atau miliki dan dapat digunakan dalam solusi satu permasalahan. Data sering dapat menjadi dasar yang lebih yang mengacu pada angka-angka, orang atau sesuatu. Dalam pengertian ini, data menjadi informasi ketika diakses oleh orang yang memerlukannya dan dapat menegakkannya dalam solusi permasalahan. Ketika data dan informasi diorganisir, sistematis dan terpadu, kita mengacu padanya sebagai suatu sistem informasi. Menurut McLeod (2001), informasi adalah data yang telah diproses, atau data yang memiliki arti. Informasi merupakan bagian yang penting dari suatu perusahaan. Sutabri (2005:21) mengemukakan bahwa informasi adalah data yang telah diklasifikasikan atau diolah atau diinterpretasikan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan Bodnar (2005) berpendapat bahwa informasi adalah data yang diolah sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan yang tepat.

Pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Sifatnya paternalistik, dari atas kebawah dan tersentralisasi. Jadi yang dilakukan karyawan adalah bekerja sebaik mungkin, mengikuti semua pelatihan yang diberikan, menunggu kesempatan kenaikan jabatan dan biasanya menurut saja menduduki jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan. Pengembangan karier tradisional pada umumnya berupa kenaikan karier secara vertikal dari satu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya. Jadi seseorang diharapkan mendalami suatu bidang pekerjaan tertentu kemudian menduduki jabatan manajerial. Akan tetapi pada kenyataannya, sering kita temui seseorang mengalami pengembangan karier bukan karena kemampuan SDM yang mereka miliki.

Ada faktor – faktor lain, seperti hubungan darah ataupun kedekatan emosional. Dua hal ini menjadi faktor yang paling sering kita temui. Karena memiliki hubungan darah saudara dengan atasan/pimpinan maka dengan mudahnya orang tersebut mengalami pengembangan karir. Selain hubungan darah, kedekatan emosional juga faktor yang kuat bagi seseorang untuk mendalami pengembangan karir. Karena kedekatan/keakraban yang dirasakan antara pemimpin dengan bawahannya, maka pemimpin beranggapan bahwa bawahannya tersebut adalah orang yang dapat dipercaya, dan dengan mudahnya melakukan pengambilan keputusan pengembangan karir bagi karyawan tersebut. Yang seharusnya, bagi seorang karyawan untuk mengalami pengembangan karir adalah dengan melihat SDM yang mereka miliki. Dengan hanya mengandalkan kedua faktor diatas, yaitu hubungan darah dan kedekatan emosional sangat tidak menjamin karyawan tersebut memiliki kualitas SDM yang dibutuhkan, akan tetapi hal inilah yang sering terjadi dan banyak kita temui dalam dunia kerja. Sehingga pengambilan keputusan pengembangan karir yang terjadi tidak berdasarkan kualifikasi SDM/kemampuan seseorang yang nantinya akan berdampak kurang baik dan sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Penelitian dilakukan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Manado. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian, dalam hal ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Manado. Teknik yang digunakan dalam memperoleh data ini ialah (1) wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan konsultasi langsung kepada pimpinan dan karyawan serta pihak lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian, observasi, yaitu pengamatan langsung beberapa kegiatan yang berhubungan dengan obyek penelitian pada perusahaan, dan kuesioner, adalah sejumlah pertanyaan yang diberikan pada karyawan sebagai responden untuk dijawab. Sedangkan data sekunder adalah data yang diambil dari instansi terkait.

Populasi menurut Sugiyono (2009) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu diartikan sebagai sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal dan yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus. Populasi yang akan diteliti harus didefinisikan dengan jelas sebelum penelitian dilakuka. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang manado.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili), (Sugiyono, 2009:62). Penelitian ini hanya dilakukan terhadap sekelompok anggota populasi yang mewakili populasi disebut sampel (Suharsimi, Asikunto, 2003). Ada hukum

statistika dalam menentukan jumlah sampel, yaitu semakin besar jumlah sampel semakin menggambarkan keadaan populasi. Winarmo Surachmad dalam “ Dasar dan Teknik Research Pengantar Metodologi Ilmiah”, memberikan pedoman sebagai berikut “ Apabila populasi cukup homogen dan jumlahnya di bawah 100 dapat dipergunakan sampel sebesar 50%, diatas 1000 sebesar 15%. Memang seharusnya jumlah sampel itu harus lebih banyak daripada sedikit/kurang. ”Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Manado.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yakni Sistem Informasi Manajemen SDM sebagai variabel bebas (X), dan Pengambilan keputusan pengembangan karir sebagai variabel terikat (Y). Variabel Sistem Informasi Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai sebuah sistem yang memiliki fungsi mengelola, menyimpan, memanipulasi, menganalisa, memanggil kembali dan mendistribusikan informasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia perusahaan. Indikator yang digunakan ialah: (1) Perekrutan & penerimaan, (2) Pendidikan dan Pelatihan, (3) Manajemen Data, (4) Penghentian dan Administrasi Tunjangan

Selanjutnya, definisi operasional dari variabel pengambilan keputusan pengembangan karir adalah suatu keputusan yang dibuat untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan yang meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Indikator yang digunakan ialah: (1) Pendidikan dan Pelatihan, (2) promosi, (3) Mutasi, (4) Demosi, (5) Penangguhan kenaikan pangkat, (6) Pembebasugasan, (7) Pemberhentian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan penelitian ini dengan mengambil responden sebanyak 30 orang karyawan yang diambil dari bagian divisi operasional yang bekerja selama 9 jam kerja tanpa adanya pergantian (shift). Berikut ini disajikan deskripsi umum dari responden.

Tabel 1. Komposisi umur

Umur/tahun	J u m l a h	presentase
Kurang dari 30 tahun	13	43.33
30 s/d 50 tahun	15	50
Lebih dari 50 tahun	2	6.67
J u m l a h	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel komposisi umur diatas, dapat dilihat bahwa 13 diantaranya (43.33%) berusia kurang dari 30 tahun, 15(50%) berusia 30 s/d 50 tahun, dan 2 (6.67%) berusia diatas 50 tahun.

Tabel 2. Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	J u m l a h	presentase
Laki – laki	14	46.7
Perempuan	16	53.3
J u m l a h	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel jenis kelamin diatas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden terdiri atas 14 (46.7%) orang laki – laki, dan 16 (53.3%) perempuan.

Tabel 3. Masa Kerja

Masa Kerja	J u m l a h	Presentasi
Kurang dari 10	14	46,7
10 s/d 20	13	43,3
Lebih dari 20	3	10
J u m l a h	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel masa kerja diatas dapat dilihat bahwa 14 (46.7%) masa kerjanya kurang dari 10 tahun, 13 (43.3%) masa kerjanya 10 s/d 20 tahun, dan 3 (10%) masa kerjanya lebih dari 20 tahun.

Tabel 4. Tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
S1	23	76,7
D3	5	16,6
SMU	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel tingkat pendidikan diatas dapat dilihat bahwa 23 (76.7%) masa kerjanya kurang dari 10 tahun, 5 (16.6%) masa kerjanya 10 s/d 20 tahun, dan 2 (,7%) masa kerjanya lebih dari 20 tahun.

A. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dipakai untuk mengukur hubungan linier antara dua variabel. Nilai r (korelasi) ditentukan oleh bagaimana perubahan nilai – nilai variabel yang berhubungan. Adapun proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$= \frac{30(49587) - (1184)(1254)}{\sqrt{[30(46884) - (1184)^2] \cdot [30(52520) - (1254)^2]}}$$

$$= 0,76$$

Hasil korelasi ini menunjukkan hubungan antara variabel sistem informasi manajemen SDM dan pengambilan keputusan pengembangan karir. Besaran nilai r ini dapat dipahami melalui tabel interpretasi nilai korelasi dari Guilford, sebagai berikut :

Tabel 5. Interpretasi Nilai Korelasi Menurut Guilford.

Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 s/d 1,00	Tinggi
Antara 0,600 s/d 0,800	Cukup tinggi
Antara 0,400 s/d 0,600	Agak rendah
Antara 0,200 s/d 0,400	Rendah
Antara 0,000 s/d 0,200	Sangat rendah/tidak berkorelasi

Sumber : Arikunto 1998 : 221

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel sistem informasi MSDM dan variabel keputusan pengembangan karir berada pada kategori cukup tinggi. Dari hasil korelasi 0,76 menyatakan bahwa sistem informasi MSDM berpengaruh terhadap pengambilan keputusan pengembangan karir.

Dari hasil korelasi ini dapat dicari indeks determinasi r^2 yakni $0,76^2 = 0,5776$. Hal ini berarti kontribusi variabel sistem informasi manajemen SDM pada pengambilan keputusan pengembangan karir adalah 57,76% dan 43,24% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan melihat dari perolehan hasil r^2 dan membandingkannya dengan perolehan hasil r , maka dapat disimpulkan bahwa hasil r^2 tidak setinggi hasil r . Yang mana r berada pada interpretasi cukup tinggi sedangkan r^2 berada pada interpretasi agak rendah. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} berada didalam daerah penerimaan H_0 , yang berarti ada hubungan antara variabel sistem informasi MSDM dan variabel pengambilan keputusan pengembangan karir.

B. Analisis Regresi

Analisis regresi dipakai untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam hal ini variabel sistem informasi MSDM terhadap variabel pengambilan keputusan pengembangan karir. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum x)(\sum y^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{(1254)(46884) - (1184)(49587)}{30(46884) - (1184)^2} \\
 &= \frac{65860080 - 58711008}{1406520 - 1401856} \\
 &= \frac{81528}{4664} \\
 &= 17,48
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{30.49587 - (1184)(1254)}{30.(46884) - (1184)^2} \\
 &= \frac{1487610 - 1484736}{1406520 - 1401856} \\
 &= \frac{2874}{4664} \\
 &= 0,61.
 \end{aligned}$$

Jadi, $\bar{y} = a + bX = 17,48 + 0,61X$

Dari perhitungan regresi tersebut dapat diartikan bahwa pengaruhnya positif, dimana setiap penambahan 1 skala pada variabel sistem informasi manajemen SDM akan menyebabkan kenaikan pada variabel pengambilan keputusan pengembangan karir sebesar 0,61. Dengan kata lain pengambilan keputusan pengembangan karir dipengaruhi oleh Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia sebesar 61% dan sebanyak 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam penulisan ini maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan secara umum sistem informasi manajemen SDM dan sistem pengambilan keputusan pengembangan karir pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Manado mendapat tanggapan yang baik dari karyawan dan mampu mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan karir mereka. Hal ini didukung oleh nilai rata – rata setiap item pertanyaan yang memperoleh nilai rata- rata yang berada diatas median dan ada beberapa yang berada diatas kuartil atas.
2. Hubungan variabel sistem informasi manajemen SDM dan pengambilan keputusan pengembangan karir adalah positif, yang berarti apabila unsur sistem informasi manajemen SDM semakin tinggi maka pengambilan keputusan pengembangan karir akan semakin meningkat.

B. Saran

Dengan adanya kesimpulan tersebut diatas maka disarankan kepada pimpinan:

1. Agar pengambilan keputusan pengembangan karir bagi karyawan lebih tinggi lagi maka disarankan agar pimpinan perusahaan memperhatikan item yang mempunyai nilai rendah untuk dilakukan perbaikan - perbaikan seperlunya.
2. Karena sistem informasi manajemen SDM berperan penting dalam pengambilan keputusan pengembangan karir, maka sangat perlu ditingkatkan unsur-unsur informasi tersebut yang menjadi acuan atas pengambilan keputusan pengembangan karir tiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bodnar, 2005, *Sitem Informasi Manajemen*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Flippo, 2004, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, 2006, *Teori Pengembangan Keputusan*, Erlangga, Jakarta.
- Hollenbeck, 2000, *Human ResourceManagement*, Mc Graw Hill, Boston.
- Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Mc leod, 2001, *Informasi dan Komunikasi*, Elib Unikom, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Aditama, Bandung.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Administrasi*, CV Alfabeta, Husein Umar, Bandung.
- Suharsimi, Asikunto, 2003, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutabri, 2005, *Data dan Konsep Dasar Informasi*, USU Institutional, Sumatera.