

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI  
PT. TIARA FAJAR TRANSPORTINDO TASIKMALAYA**

**Cecep Mohamad Kapi**

Jurusan Komputersasi Akuntansi, Politeknik Triguna Tasikmalaya Jl. Raya Indihiang  
No. 7 Tasikmalaya Telp. (0265) 323232, 332021  
Email: cepkapi@poltektriguna.ac.id

**ABSTRAK**

*The purpose of this research are to know and analyze about the effect of management information system to employee performance in the company of PT. Tiara Fajar Transportindo Tasikmalaya.*

*Research method which applied in this research is descriptive and verification method, which data collecting technique done with a questionnaire with the studied population of 45 respondents.*

*The result of this research the management information system of the employee performance in the company of PT. TFT Tasikmalaya positive and significant effect amount of 17,5%. This indicates that the hypothesis is accepted.*

*Keywords: Management Information Systems and Employee Performance*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan.

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif dan verifikatif dimana teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan kuesioner dengan populasi yang diteliti sebanyak 45 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Tiara Fajar Transportindo Tasikmalaya berpengaruh positif dan signifikan sebesar 17,5%. Hal ini mendakan bahwa hipotesis diterima.

**Kata Kunci:** Sistem Informasi Manajemen dan Kinerja Karyawan

**I. Pendahuluan**

Setiap perusahaan perlu memiliki SDM yang profesional dan memiliki daya saing yang yang cukup tinggi sehingga akan menjadi pusat

keunggulan perusahaan dalam beroperasi sekaligus dapat berperan sebagai pendukung perusahaan dalam mengikuti tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Pada awalnya perusahaan pernah salah memposisikan sumber daya manusia, dimana posisinya sebagai objek yang berfungsi sebagai penghasil barang atau jasa, sehingga tidak berbeda perlakuannya terhadap faktor produksi lainnya seperti modal, mesin, informasi, teknologi, dan lain-lain. Padahal apabila diperhatikan dengan teliti sumber daya manusia (SDM) ini merupakan faktor penting yang menggerakkan segala kegiatan dalam perusahaan yang semestinya harus terus dibina dan dikembangkan supaya dapat terus memberikan manfaat positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya lebih berupaya agar tenaga kerja yang terlibat dalam operasional perusahaan dapat bekerja secara prima agar kinerja karyawan yang optimal dapat tercapai.

Pada tahap ini perusahaan memiliki dampak dari salah memposisikan sumber daya manusia (SDM) sehingga menyebabkan kurang maksimal dalam segi fasilitas maupun pemberian *job description* yang sebenarnya terhadap karyawan. Dengan adanya sistem informasi manajemen disertai dengan *job description* dan fasilitas yang memadai seharusnya kinerja karyawan dapat menjadi lebih produktif dalam penyajian laporan-laporan yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi. Dalam penyediaan sistem informasi manajemen yang tepat, cepat, dan akurat perusahaan atau organisasi seharusnya lebih memperhatikan *job description* yang benar dan tepat untuk setiap bagian atau divisi agar perusahaan atau organisasi

dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat pula. Penerapan teknologi dalam sistem informasi manajemen, perusahaan hendaknya mempertimbangkan pemakai sistem sehingga teknologi yang diterapkan dapat bermanfaat sesuai dengan tugas dan kemampuan pemakai.

PT. Tiara Fajar Transportindo merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pelayanan jasa angkutan truck telah memiliki sistem informasi dengan pemanfaatan teknologi komputer sebagai alat pengolahan data diharapkan dapat mengolah dan menyajikan data kegiatan administrasi sehari-hari dengan tepat dan akurat. Pada dasarnya sistem yang berjalan belum diketahui dampak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, yang menyebabkan pihak manajemen masih berupaya mencari apakah sistem yang sudah ada berdampak maksimal atau tidak.

Berdasarkan di atas, maka perlu diadakannya suatu kajian yang bersifat penelitian yaitu tentang **“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tiara Fajar Transportindo”**.

Identifikasi masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Tiara Fajar Transportindo?

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis tentang Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Tiara Fajar Transportindo.

## II. Kajian Teoritis

### 2.1 Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen menurut Robert A. Leitch dan K. Roscoe Davis (Jogiyanto, 2005: 18) adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Sistem informasi manajemen merupakan suatu perkumpulan data yang terorganisasi beserta tatacara penggunaannya yang mencakup lebih jauh dari pada sekedar penyajian. Istilah tersebut menyiratkan suatu maksud yang ingin dicapai dengan jalan memilih dan mengatur data serta menyusun tatacara penggunaannya. Keberhasilan suatu sistem informasi manajemen yang diukur berdasarkan maksud pembuatannya tergantung pada tiga faktor utama, yaitu :

keserasian dan mutu data, pengorganisasian data, dan tatacara penggunaannya. Untuk memenuhi permintaan penggunaan tertentu, maka struktur dan cara kerja sistem informasi berbeda-beda tergantung pada macam keperluan atau macam permintaan yang harus dipenuhi. Suatu persamaan yang menonjol ialah suatu sistem informasi manajemen menggabungkan berbagai ragam data yang dikumpulkan dari berbagai sumber. Untuk dapat menggabungkan data yang berasal dari berbagai sumber suatu sistem alih rupa (*transformation*) data sehingga jadi tergabungkan (*compatible*). Berapa pun ukurannya dan apapun ruang lingkungannya suatu sistem informasi manajemen perlu memiliki

ketergabungan (*compatibility*) data yang disimpannya. (Hanif Al Fatta, 2009: 9)

Menurut Sutabri (2005: 42), sistem informasi manajemen adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen adalah sekumpulan prosedur organisasi yang dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan yaitu memberikan informasi bagi pengambil keputusan dan untuk mengendalikan organisasi.

Informasi dalam lingkup sistem informasi manajemen memiliki beberapa ciri yaitu:

- Baru, informasi yang didapat sama sekali baru dan segar bagi penerima.
- Tambahan, informasi dapat memperbaharui atau memberikan tambahan pada informasi yang telah ada.
- Korektif, informasi dapat menjadi suatu koreksi atas informasi yang salah sebelumnya.
- Penegas, informasi dapat mempertegas informasi yang telah ada.

Suatu sistem sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, karena sistem sangatlah menunjang terhadap kinerja perusahaan atau instansi pemerintah, baik yang berskala kecil maupun besar. Supaya dapat berjalan dengan baik diperlukan kerjasama diantara unsur-unsur yang terkait dalam sistem tersebut.

Ada berbagai pendapat yang mendefinisikan pengertian sistem, seperti dibawah ini :

"Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu". (Jogiyanto, 2005: 1).

Istilah sistem secara umum dapat didefinisikan sebagai kumpulan hal atau elemen yang saling bekerja sama atau yang dihubungkan dengan cara-cara tertentu sehingga membentuk satu kesatuan untuk melaksanakan suatu fungsi guna mencapai suatu tujuan. Sistem mempunyai karakteristik atau sifat - sifat tertentu, yaitu : Komponen Sistem, Batasan Sistem, Lingkungan Luar Sistem, Penghubung Sistem, Masukan Sistem, Keluaran Sistem, Pengolahan Sistem dan Sasaran Sistem (Edhy Sutanta, 2009: 4 )

Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya. Sumber dari informasi adalah data. Data merupakan bentuk jamak dari bentuk tunggal datum atau data item. Data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan nyata. (Jogiyanto, 2005: 11). Kegunaan informasi adalah untuk mengurangi ketidak pastian di dalam proses pengambilan keputusan tentang suatu keadaan. Suatu informasi dikatakan bernilai bila manfaatnya lebih efektif dibandingkan dengan biaya untuk mendapatkan informasi tersebut. Kualitas informasi sangat dipengaruhi atau ditentukan oleh beberapa hal yaitu : Relevan (*Relevancy*), Akurat (*Accuracy*), Tepat waktu (*Time liness*), Ekonomis (*Economy*), Efisien (*Efficiency*), Ketersediaan (*Availability*), Dapat dipercaya (*Reliability*), Konsisten (Edhy Sutanta, 2009: 8 )

## 2.2. Kinerja

Pengertian kinerja menurut pendapat August W. Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti dalam buku Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2001: 50), menyatakan : "*output drive from processes, human or otherwise*" (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses).

Kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangku Negara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2002: 67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Dijelaskan pula bahwa kinerja adalah pencapaian suatu tujuan dari suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan yang diukur dengan standar dan penilaian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas operasional perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001: 67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah :

- Faktor Kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Seorang dosen seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S2 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata kuliah ampuannya.
- Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi dosen sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi

pendidikan. Menjadi dosen hendaknya menjadi motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

Mengamati pendapat beberapa para ahli diatas, bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang didalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan hasil produksi. Namun yang menjadi masalah pada saat ini yaitu apa yang menjadi alat ukur dari suatu kinerja pegawai itu sendiri. Berikut ini dimensi-dimensi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Faoustino C Gomes dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2003: 142), adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja (*quantity of work*); jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas kerja (*quality of work*); kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*); luasnya pengetahuan mengenai keterampilan dan pekerjaannya
4. Kreativitas (*creativity*); keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. Kerjasama (*cooperation*); kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
6. Bisa diandalkan (*dependability*); kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
7. Inisiatif (*initiative*); semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8. Kualitas pegawai (*personal qualities*); menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi

### III. Objek dan Metode Penelitian

Lokasi penelitian adalah PT. Tiara Fajar Transportindo yang berkedudukan Jl. Ir. H. Juanda No. 18 Komplek Rukan TFT (Tiara Depo Terminal), Kecamatan Mangkubumi, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. PT. Tiara Fajar Transportindo merupakan perusahaan angkutan darat yang bergerak dibidang pelayanan jasa angkutan truck. Perusahaan ini mulai beroperasi sejak tahun 1968 yang berbasis di Tasikmalaya, Jawa Barat.

Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dengan pendekatan survei. Metode deskriptif adalah suatu metode yang meneliti status kelompok manusia, objek, suatu set kondisi, suatu pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki (Mochammad Nazir, 2005: 54).

Populasi menurut Sugiyono (2003: 55) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Tiara Fajar Transportindo yang berjumlah 45 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier.

#### 3.1 Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami

sebagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel bebas atau independen (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang tidak bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Manajemen
2. Variabel tidak bebas atau dependen (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.



Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan regresi linier sederhana, besarnya pengaruh system informasi manajemen terhadap kinerja karyawan adalah 0,175. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa sistem informasi manajemen (X) berpengaruh sebesar 17,5% pada kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Diketahui kriteria penolakan  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,021 dan  $t$  signifikan sebesar 0,004 dengan mengambil taraf signifikan  $\alpha$  sebesar 5% maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,017, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain system informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tiara Fajar Transportindo Tasikmalaya. Sehingga pengujian hipotesis variabel system informasi terhadap kinerja karyawan diterima, dapat diperoleh kesimpulan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. TFT Tasikmalaya.

Hal ini berarti system informasi manajemen yang digunakan pegawai PT. Tiara Fajar Transportindo sudah berjalan cukup baik. Penggunaan teknologi informasi yang terintegrasi akan membantu mempercepat penyelesaian tugas. Penyelesaian tugas yang cepat inilah yang menjadi salah satu indikator kinerja pegawai

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Sistem Informasi Manajemen (X)	Sistem Informasi Manajemen adalah kumpulan dari interaksi sistem-sistem informasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan menolah data untuk menyediakan informasi yang berguna untuk semua tingkat manajemen didalam kegiatan perencanaan dan pelaksanaan.	a. <u>Reliable (Dapat Dipercaya)</u> b. <u>Relevant (Cocok atau Sesuai)</u> c. <u>Timely (Tepat Waktu)</u> d. <u>Complete (Lengkap)</u> e. <u>Understandable (Dapat dimengerti)</u> Julian (2012: 91)	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.	a. Kemampuan b. Kepribadian c. Motivasi d. Komitmen Julian (2012: 91)	Ordinal

#### IV. Hasil dan Pembahasan

##### Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiara Fajar Transportindo

Besarnya pengaruh sistem informasi manajemen (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilihat dari indikator yang digunakan oleh masing-masing variabel dengan menggunakan regresi sederhana. Bentuk paradig penelitiannya digambarkan seperti dibawah ini:

meningkat. Untuk lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai, pimpinan harus berupaya terus menerus membangun system informasi manajemen agar bisa dijadikan keunggulan bersaing.

## V. Simpulan dan Saran

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Tiara Fajar Transportindo Tasikmalaya sebesar 17,5%.

### 5.2. Saran

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, analisa, pembahasan, dan kesimpulan di atas, maka penulis dapat mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Dilihat dari tanggapan responden mengenai Sistem Informasi Manajemen rata-rata menjawab sangat baik dan baik. Namun perlu adanya perbaikan terus-menerus dari sistem tersebut agar terjadi peningkatan kinerja yang baik.
2. Berdasarkan hasil dari perhitungan tanggapan responden kinerja karyawan termasuk kategori baik. Namun, diharapkan adanya upaya peningkatan kinerja karyawan. Karena keberhasilan suatu sistem informasi manajemen didukung dengan totalitas kinerja karyawan di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Al Fatta, Hanif. Analisis dan Perancangan Sistem Informasi untuk keunggulan bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern . Yogyakarta : CV Andi Offset, (2007)

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

August W. Smith dan Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.

Azhar Susanto. 2002. *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya*. Bandung: Lingga Jaya

E. Arbie. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. 2000. Edisi Ke-7, Jilid 1, Bina Alumni Indonesia, Jakarta.

Edhy Sutanta. 2003. *Sistem Informasi Manajemen*. Graha Ilmu. Yogyakarta

Fayol dikutip oleh Ulbert Silalahi. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. 2003.

George M. Scott dikutip oleh Achmad Nashir Budiman. *Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Manajemen*. 2001.

Jogianto Hartono. *Pengenalan Komputer*. 2000 Yogyakarta : Andi.

Lani Sidharta. *Pengantar Sistem Informasi Bisnis*, P.T. ELEX Media Komputindo, Jakarta: 1995.

Muhyuzir T.D. *Analisa Perancangan Sistem Pengolahan Data*. 2001. Cetakan Kedua, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Nazir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Raymond, Mcleod. *Sistem Informasi Manajemen*. 2001. Jakarta, PT. Prenhallindo.

Sugiyono. 2003. *Statistik untuk Penelitian*. Cetakan Ketiga, Bandung: CV. Alfabeta .

Tata Sutabri. *Sistem Informasi Manajemen*. 2005. Yogyakarta : Andi.

T. Hani Handoko, 1997, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.