

PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Novi Rukhviyanti

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimana Responden dalam penelitian menggunakan 50 responden yang dipilih secara sensus dengan menggunakan data kuesioner. Analisis data menggunakan uji-t dan f serta uji regresi berganda. Penelitian ini menghasilkan Hasil pengujian secara simultan, menunjukkan variabel sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepada kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian secara parsial bahwa sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci : *Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, dan Kinerja*

I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian dari seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas dan peran yang dilakukan dalam suatu organisasi. Segala tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan hasil dari kinerja karyawan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang dinilai turut mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja. Menurut Gordon.B Davis dalam Jogiyanto (2005:15) sistem informasi manajemen merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi. informasi. Menurut Mc Leod (2001), informasi adalah data yang telah diproses, atau data yang memiliki arti. Informasi merupakan bagian yang penting dari suatu perusahaan.

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:26) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi, dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum

dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Adapun hasil-hasil penelitian yang menungkapkan hubungan sistem informasi manajemen, lingkungan kerja

Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT Rabbani cukup signifikan, dimana Sistem Informasi SDM sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Jimmy Rusjiana (2016)

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat Daya. Hipotesis “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” tidak dapat diterima. Sahilmi, et.al (2014).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo (2010) dan Yanuar Priambodo (2011) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja semakin tinggi kinerja karyawan.

Namun demikian sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang bidang sumber daya manusia dan keuangan. Fahry Akbar Wiranda, et.al (2017)

II. REVIEW LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Studi ini mengkaji keterkaitan antara variabel-variabel Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Menurut George M. Scotss yang dikutip dalam buku Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Manajemen (2001:100) mengemukakan sistem informasi manajemen harus memiliki kriteria sebagai berikut: 1) Menyeluruh. 2) Terkoordinasi. 3) Memiliki sub-sistem informasi. 4) Terintegrasi secara rasional. 5) Mentransformasikan data kedalam informasi dengan berbagai cara. 6) Meningkatkan

produktivitas. 7) Sesuai dengan sifat dan gaya manajer. 8) Menggunakan kriteria mutu yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:26) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Sedarmayanti (2009:26). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Pengukuran kinerja pegawai menurut Gomes (2003:134) meliputi elemen-elemen sebagai berikut :

- a. *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
- b. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- c. *Job knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
- d. *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- e. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)

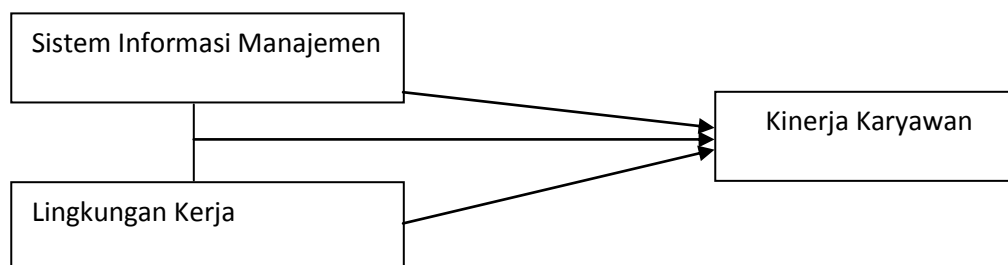
- f. *Dependability* : kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya
- g. *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
- h. *Personal qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi

Penelitian yang dilakukan oleh Fahry A.W. et. Al (2017) dengan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tri Widodo (2010) dan Yanuar Priambodo (2011) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja semakin tinggi kinerja karyawan.

Sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang bidang sumber daya manusia dan keuangan. Fahry Akbar Wiranda,et.al (2017)

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disajikan pada gambar berikut :



Hipotesis :

H₁ : Sistem Informasi Manajemen mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

III. METODE DAN PROSEDUR PENELITIAN

Subyek yang digunakan adalah 50 Karyawan, (Indriantoro dan Supomo, 2002) seluruhnya dapat digunakan sampel untuk digunakan analisis. Jenis penelitian yaitu penelitian dengan studi korelasional yaitu merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih.

Hipotesis menggunakan regresi linier berganda yang didahului oleh pengujian kualitas instrument pengukuran. Hasil pengujian menunjukkan validitas dan reliabilitas intrumen pengukuran dengan nilai kolelasi lebih besar dari 0,30 dan *cronbach alpha* diatas 0,60.

IV. TEMUAN-TEMUAN

a. Uji Validitas & Reliabilitas Instrumen Pengukuran

Tabel 1
Tanggapan Responden

Variabel	Rentang Validitas	Reliabilitas
SIM	0,711 - 0,792	0,620
Lingkungan Kerja	0,607 – 0,752	0,693
Kinerja Karyawan	0,608 – 0,710	0,695

Berdasarkan tabel 1 menyatakan bahwa pernyataan pada kuesioner adalah valid dengan rentang nilai antara 0,606 -0,745, dan reliable karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Dengan demikian secara keseluruhan berdasarkan pengujian reliabilitas dan validitas dapat dinyatakan bahwa pernyataan yang tercantum pada kuesioner SIM,Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan adalah reliable dan valid.

b. Analisis Korelasi

Tabel 2
Correlation

	SIM	LK	KK
SIM Pearson Correlation	1	-.309(*)	.477(**)
Sig.		.033	.001
N	50	50	50
LK Pearson Correlation	-.309(*)	-.192	-.0306(*)
Sig.	.055	.194	.045
N	50	50	50
KK Pearson Correlation	.476(**)	-.307(*)	1
Sig.	.001	.035	
N	50	50	50

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh antara lain dua variabel independen yang memiliki korelasi positif dan signifikan adalah variabel SIM dengan KK dengan koefisien korelasi (0,477) dengan tingkat signifikansi (0,01) dan variabel LK memiliki korelasi negative dan signifikan dengan KK dengan korelasi sebesar (-0,306) pada tingkat signifikansi (0,45).

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun pengujian hipotesis statistiknya dilakukan dua pengujian adalah uji F (uji Simultan dan uji t (uji individual).

Tabel 3
Uji - F

	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	45.771	3	41.259	27.508	.000
Residual	10.962	44	1.503		
Total	56.733	48			

Tabel.3 menunjukkan nilai F sebesar 27.508 dan dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena memiliki signifikansi lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Dengan demikian dinyatakan

bahwa secara simultan variabel bebas sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 4
Uji Individual

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-28.015	10.509		-2.765	.017
SIM	34.623	22.689	.316	1.608	.126
LK	32.887	11.654	.456	2.512	.019

Menunjukkan nilai t untuk Sistem Informasi Manajemen adalah 1.608, pada tingkat probabilitas Sig.0.126. melihat tingkat probabilitas Sig. $0.126 > 0.05$ maka H1 tidak ditolak. Artinya Sistem Informasi Manajemen secara parsial menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bahwa hipotesis 1 ditolak.

Lingkungan Kerja dengan nilai t adalah 2.512, pada tingkat probabilitas Sig.0.019. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 2 tidak ditolak. Arah koefisien regresi bertanda positif. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan akhir yang didapat dari penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 5
Koefisien Korelasi Kuadrat

Variabel	Estimate
KK	0.336

Tabel 5. Menjelaskan bahwa koefisien korelasi kuadrat dengan estimate nilai 0,336. Hal ini bermakna bahwa variasi-variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan 33.6% dan sisanya 66.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

V. DISKUSI, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Hasil pengujian secara simultan, menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja pengaruh terhadap kepada kinerja karyawan. Fahry,et.al. (2017) Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Johanna Mudjiati (2008) yang menyimpulkan bahwa variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian secara parsial bahwa sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Ini bertentangan dengan Gordon.B Davis dalam Jogiyanto (2005:15). Terdapat beberapa factor yang dinilai turut mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja.

Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan Fahry,et.al. (2017). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang bidang sumber daya manusia dan keuangan.

Budianto A.Aji Tri dan Kartini, A. (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan dari penelitian ini adalah terletak pada jumlah responden yang hanya 50 responden, dimana jumlah ini diraskan kurang memadai untuk mendapatkan hasil yang lebih luas dan juga kondisi lingkungan dan pemahaman yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk.SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No.1, Oktober 2015

- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Dessler, Gary. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jilid I. Terjemahan Paramita
- Rahayu. Klaten : Intan Sejati
- Fahry Akbar Wiranda, et.al .(2017) “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTY.PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Keuangan”. Journal (2017)
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
- Jimmy Rusjiana (2016) Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT.Rabbani Bandung Vo.10. No.1 2016.
- Jogiyanto. 2005. Analisis dan Desain Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi
- Laudon, Kenneth C., dan Jane P. Laudon. 2005. Sistem Informasi Manajemen. Edisi 8. Yogyakarta:
- Mudjiati, Johanna (2008) Studi Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sahilmi, Nasir Azis , Mahdani (2014). Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat Daya. Jurnal Manajemen Vol.3 No.2 .pp. 54- 60.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Scotss, G.M. 2001. Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Manajemen. Diterjemahkan oleh Budiman,
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA.
- Journal of Industrial Engineering, Vol.2 No.1 : 18-23
- Widodo, Tri. 2010. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)”. Among Makarti. Vol. 3. No. 5. Juli 2010. Hal. 14 – 35. STIE AMA. Salatiga.