
Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ecogreen Oleochemicals Batam

Desi Sariani

Program Studi Sistem Informasi, Universitas Putera Batam

ABSTRACT

By looking at the influences on the development of management information systems employee performance improvement with the information systems used in PT. Ecogreen Oleochemicals Batam. And to identify the variables in a more comprehensive and see how much influence the system variable management information on the performance of employees. The purpose of this study was to obtain an overview of Management Information Systems at PT. Ecogreen Oleochemicals Batam, to obtain an overview of the performance of employees at PT. Ecogreen Oleochemicals Batam, to gain influence on the performance of Management Information Systems employees at PT. Ecogreen Oleochemicals Batam. Management Information Systems required six components of information, human as an information processor, system concept, the concept of organization and management, the concept of decision-making, values and information to support employees' performance, namely: the ability, initiative, punctuality, quality of work, research communication. Method used is descriptive research method, Verikatif with a quantitative approach that is research is research that uses numerical data (numbers), which is then processed and analyzed to be taken conclusion. So that results obtained from this study is the management information system significantly influence performance of employees at PT. Ecogreen Oleochemicals Batam.

Keywords: *Information Systems Management, Employee Performance.*

1. Latar Belakang

Sistem informasi secara sederhana banyak membantu kalangan perusahaan di dalam mendapatkan informasi mengenai bisnis perusahaan. sementara perkembangan sistem informasi yang berbasis komputer membutuhkan sumber daya untuk menganalisis dan merancang sistem dan dapat menghabiskan waktu yang banyak untuk dapat menyelesaikannya. Terkadang sistem yang dikembangkan dan dibuat sesuai rencana mengalami kendala-kendala yang tidak dapat diatasi maka diperlukan kebijakan pengembangan sistem agar dapat mengatasinya.

Informasi menurut laudon dan laudon (2010, h.46) adalah data yang telah dibuat ke dalam bentuk yang memiliki arti dan berguna bagi manusia. Sedangkan O'Brien dan Marakas (2008, h. 32) mengatakan informasi adalah data yang telah diubah menjadi konteks yang bearti dan berguna bagi para pemakai akhir tertentu. Sedangkan pengertian sistem informasi manajemen menurut Raymond McLeod

(2007, h. 11) sistem informasi manajemen adalah suatu sistem berbasis computer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan serupa.

Sistem informasi yang menyajikan banyak hal tentang bisnis perusahaan perlu diimbangi dengan pengetahuan tentang kinerja karyawan, yang semua ini diharapkan dapat dilakukan oleh para karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Terkadang banyak terdapat ketidakpahaman para karyawan terhadap sistem informasi yang berlaku dalam perusahaan.

Ketidak mengertian akan proses-proses yang berlaku dan terjadi dalam perusahaan sebaiknya tidak menjadi alasan untuk perusahaan lebih memperhatikan karyawan sebaik mungkin. Karena peningkatan pendapatan perusahaan tidak bisa dilepaskan dari pemahaman karyawan akan sistem informasi yang digunakan perusahaan.

PT.Oleochemicals Ecogreen merupakan salah satu produsen terbesar dunia dari alkohol lemak alami. Sebelumnya dikenal sebagai Salim Oleochemicals, itu didirikan pada tahun 1997. Hari ini, adalah perusahaan yang berkembang dengan lebih dari 485 karyawan di seluruh dunia, state-of-the-art fasilitas manufaktur dan kapasitas produksi gabungan lebih dari 100.000 MT per tahun. Oleochemicals Ecogreen mengeksport sebagian besar produknya di seluruh dunia untuk pasar-pasar utama di Asia Pasifik, Amerika Serikat, Amerika Latin dan Eropa. Hubungan dekat ke pasar-pasar diselenggarakan melalui kantor pusat pemasaran di Singapura yang meliputi fungsi pemasaran tidak hanya di Asia, tetapi juga mengkoordinasikan kegiatan pemasaran global dengan dua kantor regional, satu di Houston (AS) dan lainnya di Rodleben (Jerman).

Oleochemicals Ecogreen upaya pemasaran yang dipuji oleh jaringan distributor dan agen di lebih dari 20 negara yang memberikan dukungan lokal dalam distribusi, penyimpanan dan penghubung pelanggan. Tank fasilitas penyimpanan menjamin pelanggan kontinuitas pasokan dan pengiriman tepat waktu. Perusahaan kebijakan Ecogreen Oleochemicals berkomitmen untuk kepuasan pelanggan dengan konsisten menyediakan produk-produk berkualitas tinggi kompetitif melalui pemanfaatan yang tepat dari bahan baku dan sumber daya alam dengan mengadopsi Sistem Manajemen Perusahaan yang baik.

Di Indonesia perusahaan ini memiliki 2 tempat yaitu di Kota Medan dan di Kota Batam Kepulauan Riau tepatnya di Kabil Industrial Estate. Dengan jumlah karyawan di kota Batam ini sebanyak 485 orang. Untuk memperjelas data-data karyawan di Sengkuang dan Kabil yang penulis jadikan sebagai objek penelitian, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 1. Data Persentase Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin

Tahun / Jenis Kelamin	2008		2009		2010		2011		2012	
Laki-Laki	135	64,29	177	67,56	210	70,00	290	72,50	365	75,26
Perempuan	75	35,71	85	32,44	90	30,00	110	27,50	120	24,74
Jumlah	210	100	262	100	300	100	400	100	485	100

Sumber : HRD PT. Ecogreen Oleochemical Batam

Sistem informasi manajemen memegang peranan penting dalam setiap kebijakan pengambilan keputusan di dalam perusahaan. Dimana sistem informasi manajemen adalah berisi serangkaian sub-sistem informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi yang secara rasional mampu mentransformasikan data sehingga menjadi informasi dengan berbagai cara guna meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan gaya dan sifat manajer dasar kriteria mutu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain sistem informasi manajemen adalah sebagai suatu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan yang sama. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan literatur tentang mengenai sistem informasi manajemen dan kinerja karyawan

Sistem Informasi Manajemen telah banyak didefinisikan oleh para ahli manajemen dan komputer dengan cara yang berbeda-beda. Menurut Jogiyanto (2005:1) Istilah tersebut telah dikenal sejak tahun 1960-an. Konsep Sistem Informasi Manajemen saat ini berkembang seiring perkembangan fokus penggunaan teknologi komputer. Perkembangan teknologi komputer saat ini telah memberikan kesadaran baru bahwa aplikasi komputer harus diterapkan untuk tujuan utama menghasilkan informasi untuk pengambilan keputusan manajemen.

Sistem informasi Manajemen adalah serangkaian sub sistem informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi dan secara rasional terpadu yang mampu mentransformasi data sehingga menjadi informasi lewat serangkaian cara guna meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan gaya dan sifat manajer atas dasar kriteria mutu yang telah ditetapkan.

Dengan kata lain SIM adalah sebagai suatu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan yang sama. Para pemakai biasanya membentuk suatu entitas organisasi formal, perusahaan atau sub unit dibawahnya. Informasi menjelaskan perusahaan atau salah satu sistem utamanya mengenai apa yang terjadi di masa lalu, apa yang terjadi sekarang dan apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang. Informasi tersebut tersedia dalam

bentuk laporan periodik, laporan khusus dan output dari model matematika. Output informasi digunakan oleh manajer maupun non manajer dalam perusahaan saat mereka membuat keputusan untuk memecahkan masalah.

Perancangan, penerapan dan pengoperasian SIM adalah mahal dan sulit. Upaya ini dan biaya yang diperlukan harus ditimbang-timbang. Ada beberapa faktor yang membuat SIM menjadi semakin diperlukan, antara lain bahwa manajer harus berhadapan dengan lingkungan bisnis yang semakin rumit. Salah satu alasan dari kerumitan ini adalah semakin meningkatnya dengan munculnya peraturan dari pemerintah.

Lingkungan bisnis bukan hanya rumit tetapi juga dinamis. Oleh sebab itu manajer harus membuat keputusan dengan cepat terutama dengan munculnya masalah manajemen dengan munculnya pemecahan yang memadai. SIM yang baik adalah SIM yang mampu menyeimbangkan biaya dan manfaat yang akan diperoleh artinya SIM akan menghemat biaya, meningkatkan pendapatan serta tak terukur yang muncul dari informasi yang sangat bermanfaat.

Organisasi harus menyadari apabila mereka cukup realistis dalam keinginan mereka, cermat dalam merancang dan menerapkan SIM agar sesuai keinginan serta wajar dalam menentukan batas biaya dari titik manfaat yang akan diperoleh, maka SIM yang dihasilkan akan memberikan keuntungan dan uang.

Sistem informasi manajemen (SIM) bukan sistem informasi keseluruhan, karena tidak semua informasi di dalam organisasi dapat dimasukkan secara lengkap ke dalam sebuah sistem yang otomatis. Aspek utama dari sistem informasi akan selalu ada di luar sistem komputer.

Adapun rumusan masalah yang ingin penulis uraikan didalam skripsi ini adalah sebagai berikut : 1. Bagaimana sistem informasi manajemen di PT. Ecogreen Oleochemicals Batam? 2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Ecogreen Oleochemicals Batam? 3. Bagaimana pengaruh sistem informasi terhadap kinerja karyawan di PT. Ecogreen Oleochemicals Batam?. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Untuk mengetahui sistem informasi manajemen di PT. Ecogreen Oleochemicals Batam. 2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Ecogreen Oleochemicals Batam. 3. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi terhadap kinerja karyawan di PT. Ecogreen Oleochemicals Batam.

2. Landasan Teori

Sistem

Menurut Azhar Susanto (2002:18) dalam bukunya Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya, yaitu : Sistem adalah kumpulan atau

group dari sub sistem atau bagian atau komponen apaupun baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerjasama secara harmonis untuk mencapai tujuan yang tertentu.

Jogiyanto Hartono (2000:683) dalam buku Pengenalan Komputer mendefinisikan suatu sistem, yaitu: “Suatu sistem dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari dua atau lebih komponen atau sub sistem yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan.”

Sistem juga didefinisikan oleh Edhy Susanta (2003:4) dalam bukunya Sistem Informasi Manajemen, menyatakan: “Sistem adalah sebagai sekumpulan hal atau kegiatan atau elemen atau subsistem yang saling bekerja sama atau yang dihubungkan dengan cara-cara tertentu sehingga membentuk satu kesatuan untuk melaksanakan suatu fungsi guna mencapai suatu tujuan.”

Menurut Atin Hafidiah dan Dusa Sumartaya (2003:51-52) dalam buku Sistem Informasi Manajemen Untuk Organisasi bisnis, sistem dapat diklasifikasikan dari beberapa sudut pandang, diantaranya sebagai berikut:

1. Sistem diklasifikasikan sebagai sistem abstrak dan sistem fisik
Sistem abstrak adalah sistem yang berupa pemikiran atau ide-ide yang tidak nampak secara fisik. Misalnya sistem teologi, yaitu sistem yang berguna bagi pemikiran-pemikiran hubungan antara Tuhan dengan manusia. Sistem fisik merupakan sistem yang ada secara fisik. Misalnya sistem komputer, sistem akuntansi, sistem produksi dan sebagainya.
2. Sistem alamiah dan sistem buatan manusia
Sistem alamiah adalah sistem yang terjadi melalui proses alamiah, tidak dibuat manusia. Misalnya sistem perputaran bumi. Sistem buatan manusia adalah sistem yang dirancang dan dibuat manusia melibatkan interaksi antara manusia dengan mesin (*human machine system*). Sistem akuntansi adalah bentuk *human machine system* karena menyangkut penggunaan komputer yang berinteraksi dengan manusia.
3. Sistem tertentu (*deterministic system*) dan sistem yang memungkinkan (*probabilistic system*)
Sistem tertentu beroperasi dengan tingkah laku yang sudah dapat diprediksi. Interaksi diantara bagian-bagiannya dapat dideteksi dengan pasti, sehingga keluaran dari sistem dapat diramalkan. Sistem komputer adalah *deterministic system* karena berdasarkan program-program yang dijalankan menghasilkan output yang dapat dipastikan. Sedangkan sistem yang probabilistik adalah sistem yang output yang dihasilkan tidak dapat diprediksi dengan kepastian yang tinggi. Misalnya sistem akuntansi secara manual.
4. Sistem sederhana, kompleks dan sangat kompleks

Klasifikasi ini didasarkan atas banyaknya sub sistem dan hubungan yang terjadi antara sub sistem yang ada pada sistem sederhana memiliki sub sistem yang sedikit dengan hubungan yang sedikit atau sederhana. Sedangkan sistem yang kompleks memiliki sub sistem dan hubungan yang lebih banyak dibandingkan dengan sistem sederhana, demikian juga sistem yang sangat kompleks memiliki sub sistem dan hubungan yang lebih banyak daripada sub sistem kompleks hubungan antara tingkat determinasi dan kompleksitas sistem.

5. Sistem terbuka dan sistem tertutup

Sistem tertutup merupakan sistem yang tidak berhubungan dan tidak terpengaruh dengan lingkungan. Sistem ini bekerja secara otomatis tanpa campur tangan dengan pihak luarnya. Sistem ini dapat berdiri sendiri. Sistem ini tidak mengadakan pertukaran bahan, informasi, atau tenaga dengan lingkungan. Contohnya sistem reaksi kimia dalam suatu botol tertutup. Sistem tertutup demikian pada akhirnya akan menjadi tidak teratur. Secara teoritis sistem tertutup ini ada, tapi dalam kenyataannya tidak ada sistem yang benar-benar tertutup. Sistem terbuka mengadakan pertukaran bahan, informasi dan energi dan lingkungan luarnya, oleh karena itu harus mempunyai sistem pengendalian yang baik. Sistem terbuka cenderung mengadakan penyesuaian diri, yang berarti sistem tersebut dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan guna melangsungkan eksistensinya. Sistem terbuka mengatur sendiri dan mengubah organisasinya untuk menanggapi kondisi yang berbeda.

Suatu sistem mempunyai karakteristik, Edhy Sutanta (2003:4-6) dalam buku Sistem Informasi Manajemen, menyatakan karakteristik dari suatu sistem, sebagai berikut :

1. Mempunyai komponen (*components*)

Komponen sistem adalah segala sesuatu yang menjadi bagian penyusun sistem. Komponen sistem dapat berupa benda nyata ataupun abstrak. Komponen sistem disebut sebagai sub sistem, dapat berupa orang, benda, hal atau kejadian yang terlibat didalam sistem.

2. Mempunyai batas (*boundry*)

Batas sistem diperlukan untuk membedakan satu sistem dengan sistem yang lain. Tanpa adanya batas sistem, maka sangat sulit untuk menjelaskan suatu sistem. Batas sistem akan memberikan batasan *scope* tinjauan terhadap sistem.

3. Mempunyai lingkungan (*environments*)

Lingkungan sistem adalah segala sesuatu yang berada diluar sistem. Lingkungan sistem dapat menguntungkan ataupun merugikan. Umumnya, lingkungan yang menguntungkan akan selalu dipertahankan untuk menjaga keberlangsungan sistem. Sedangkan lingkungan sistem yang merugikan akan diupayakan agar mempunyai pengaruh seminimal mungkin, bahkan jika mungkin ditiadakan.

4. Mempunyai penghubung/antar muka (*interface*) antar komponen
Penghubung/antar muka merupakan komponen sistem, yaitu segala sesuatu yang bertugas menjebatani hubungan antar komponen dalam sistem. Penghubung/antar muka merupakan sarana yang memungkinkan setiap komponen saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan fungsi masing-masing komponen. Dalam dunia komputer, penghubung/antar muka dapat berupa berbagai macam tampilan dialog layar monitor yang memungkinkan seseorang dapat dengan mudah mengoperasikan sistem aplikasi komputer yang digunakan.
5. Mempunyai masukan (*input*)
Masukan merupakan komponen sistem, yaitu segala sesuatu yang perlu dimasukkan kedalam sistem sebagai bahan yang akan diolah lebih lanjut untuk menghasilkan keluaran yang akan diolah lebih lanjut untuk menghasilkan keluaran yang berguna. Dalam Sistem Informasi Manajemen, masukan disebut sebagai data.
6. Mempunyai pengolahan (*processing*)
Pengolahan merupakan komponen sistem yang mempunyai peran utama mengolah masukan agar menghasilkan keluaran yang berguna bagi para pemakainya. Dalam Sistem Informasi Manajemen, pengolahan adalah berupa program aplikasi komputer yang dikembangkan untuk keperluan khusus. Program aplikasi tersebut mampu menerima masukan, mengolah masukan, dan menampilkan hasil olahan sesuai dengan kebutuhan para pemakai.
7. Mempunyai keluaran (*output*)
Keluaran merupakan komponen sistem yang berupa berbagai macam bentuk keluaran yang dihasilkan oleh komponen pengolahan. Dalam Sistem Informasi Manajemen, keluaran adalah informasi yang dihasilkan oleh program aplikasi yang akan digunakan oleh para pemakai sebagai bahan pengambilan keputusan.
8. Mempunyai sasaran (*objectives*) dan tujuan (*goal*)
Setiap komponen dalam sistem perlu dijaga agar saling bekerja sama dengan harapan agar mampu mencapai sasaran dan tujuan sistem. Sasaran berbeda dengan tujuan. Sasaran sistem adalah apa yang ingin dicapai oleh sistem untuk jangka waktu yang relatif pendek. Sedangkan tujuan merupakan kondisi atau hasil akhir yang ingin dicapai oleh sistem untuk jangka waktu yang panjang. Dalam hal ini, sasaran merupakan hasil pada setiap tahapan yang mendukung upaya pencapaian tujuan.
9. Mempunyai kendali (*control*)
Setiap komponen dalam sistem perlu selalu dijaga agar tetap bekerja sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing. Hal ini bisa dilakukan ada bagian yang berperan menjaganya, yaitu bagian kendali. Bagian kendali mempunyai

peran utama menjaga agar proses dalam sistem dapat berlangsung secara normal sesuai batasan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam sistem Informasi Manajemen, kendali dapat berupa validasi proses, maupun validasi keluaran yang dapat dirancang dan dikembangkan secara terprogram.

10. Mempunyai umpan balik (*feed back*)

Umpan balik diperlukan oleh bagian kendali (*control*) sistem untuk mengecek terjadinya penyimpangan proses dalam sistem dan mengembalikannya kedalam kondisi normal.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa yang dimaksud dengan sistem adalah serangkaian kegiatan yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya, dengan kata lain bahwa sistem adalah satu kesatuan atau suatu kumpulan dari sub sistem-sub sistem yang saling berinteraksi dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu.

Informasi

Informasi merupakan salah satu jenis sumberdaya yang paling utama yang dimiliki oleh suatu organisasi apapun jenis organisasi tersebut. Tanpa informasi maka tidak akan ada organisasi. Informasi melalui komunikasi menjadi perekat bagi suatu organisasi sehingga organisasi tersebut bisa bersatu. Melihat perannya yang begitu penting bagi suatu organisasi maka informasi, sebagaimana sumberdaya lainnya, harus dikelola dengan baik.

Menurut R.J. Beishon yang dikutip oleh Atin Hafidiah dan Dusa Sumartaya (2003: 25) dalam bukunya Sistem Informasi Manajemen Untuk Organisasi Bisnis, menyatakan bahwa:

Informasi diinterpretasikan (barangkali lebih luas) mencakup isyarat dan data yang diterima seorang manajer sehari-hari, apakah itu tampak berkaitan dengan pekerjaan atau tidak. Pendekatan seperti ini mengandung hal-hal seperti ekspresi wajah dan gerak isyarat sebagai informasi, demikian juga hal-hal yang lebih jelas seperti memo dan pesan.

Selanjutnya Edhy Susanta (2003: 10) dalam buku Sistem Informasi Manajemen, menyatakan, sebagai berikut :

Informasi merupakan hasil pengolahan data sehingga menjadi bentuk yang penting bagi penerimanya dan mempunyai kegunaan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang dapat dirasakan akibatnya secara langsung saat itu juga atau secara tidak langsung pada saat mendatang.

Jogiyanto Hartono (2000: 692) dalam bukunya Pengenalan Komputer, informasi dapat didefinisikan, sebagai berikut :

Informasi adalah sebagai hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang

menggambarkan suatu kejadian-kejadian (*event*) yang nyata (*fact*) yang digunakan untuk mengambil keputusan.

Adapun fungsi informasi adalah meningkatkan pengetahuan mengurangi ketidakpastian atau keanekaragaman, memberi standar, serta aturan-aturan keputusan untuk penentuan dan penyebaran tanda-tanda kesalahan serta umpan balik guna mencapai tujuan kontrol.

Informasi harus mempunyai nilai bila informasi tersebut dapat mengakibatkan suatu perubahan dalam tindakan yang diambil. Meskipun suatu data atau pernyataan seorang ahli dapat memberikan pengetahuan, namun apabila hal itu tidak mengakibatkan perubahan sikap serta tindakan yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi, maka informasi itu tidak bernilai. Menurut Burch dan Strater yang dikutip oleh Atin Hafidiah. dan Dusa Sunartaya (2003: 30) dalam bukunya Sistem Informasi Manajemen Untuk Organisasi Bisnis nilai informasi didasarkan pada sepuluh sifat sebagai berikut:

1. Mudahnya dapat diperoleh (*accessibility*). Sifat ini menunjukkan pada mudahnya dan cepatnya output informasi diperoleh, misalnya satu menit dibandingkan dua puluh empat jam.
2. Sifat dan luasnya (*comprehensive*). Sifat ini menunjukkan lengkapnya isi informasi ini tidak berarti hanya mengenai volumenya, akan tetapi juga mengenai outputnya.
3. Ketelitian (*accuracy*). Sifat ini berhubungan dengan tingkat kebebasan dari kesalahan.
4. Kecocokan (*appropriateness*). Sifat menunjuk betapa baiknya output informasi dalam hubungannya dengan permintaan pemakai. Isi informasi harus ada hubungannya dengan masalah yang sedang dihadapi.
5. Ketepatan waktu (*timeless*). Sifat ini berhubungan dengan waktu proses/siklus menghasilkan informasi yang lebih pendek.
6. Kejelasan (*clarify*). Menunjuk pada tingkat kebebasan dari istilah-istilah yang tidak jelas.
7. Keluwesan (*flexibility*). Dapat dipakai tidak hanya pada satu keputusan saja, tetapi lebih dari satu.
8. Dapat dibuktikan/dicocokkan (*variability*). Dapat diuji oleh pemakai sehingga sampai pada kesimpulan yang sama.
9. Tidak mengandung prasangka, tidak ada keinginan untuk menghasilkan atau mengubah informasi guna mendapatkan kesimpulan yang telah dipertimbangkan atau ditentukan sebelumnya.
10. Dapat diukur (*measurrement*), informasi tersebut dihasilkan dari sistem informasi formal dan legal. Meskipun kabar angin, sedas-desus, klonik dan

sebagainya sering dianggap sebagai informasi, maka hal tersebut diluar lingkup pembicaraan sistem informasi manajemen.

Suatu informasi dapat mempunyai beberapa fungsi yang dikemukakan oleh Edhy Susanta dalam buku Sistem Informasi Manajemen (2003: 27), antara lain :

1. Menambah pengetahuan
Adanya informasi akan menambah pengetahuan bagi penerimanya yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang mendukung proses pengambilan keputusan.
2. Mengurangi ketidak pastian
Adanya informasi akan mengurangi ketidakpastian karena apa yang akan terjadi dapat diketahui sebelumnya, sehingga menghindari keraguan pada saat pengambilan keputusan.
3. Mengurangi resiko kegagalan
Adanya informasi akan resiko kegagalan karena apa yang akan terjadi dapat diantisipasi dengan baik, sehingga kemungkinan terjadinya kegagalan akan dapat dikurangi dengan pengambilan keputusan yang tepat.
4. Mengurangi keanekaragaman atau variasi yang tidak diperlukan
Adanya informasi akan mengurangi keanekaragaman yang tidak diperlukan, karena keputusan yang diambil lebih terarah
5. Memberi standar, aturan-aturan, ukuran-ukuran, dan keputusan-keputusan yang menentukan pencapaian sasaran dan tujuan
Adanya informasi akan memberikan standar, aturan, ukuran, dan keputusan yang lebih terarah untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan secara lebih baik berdasarkan informasi yang diperoleh.

Manfaat dari kegunaan suatu informasi ditentukan oleh kualitas dari informasi itu sendiri. Menurut Mc Leod yang kutip oleh Azhar Susanto dalam buku Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya (2002:40-41), mengatakan suatu informasi yang berkualitas harus memiliki ciri-ciri, sebagai berikut : 1. Akurat, artinya informasi harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Pengujian terhadap hal ini biasanya dilakukan melalui pengujian yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang berbeda dan apabila hasil pengujian tersebut menghasilkan hasil yang sama maka dianggap data tersebut akurat. 2. Tepat waktu, artinya informasi itu harus tersedia atau ada pada saat informasi tersebut diperlukan, tidak besok atau tidak beberapa jam lagi. 3. Relevan, artinya informasi yang diberikan harus sesuai dengan yang dibutuhkan. Kalau kebutuhan informasi ini untuk suatu organisasi maka organisasi maka informasi diberbagai tingkatan dan bagian yang ada dalam organisasi tersebut. 4. Lengkap, artinya informasi harus diberikan secara lengkap. Misalkan informasi tentang penjualan tidak ada bulannya atau tidak ada data faktornya. 4. Peneliti menyimpulkan bahwa informasi adalah data yang telah

diolah menjadi sebuah bentuk yang lebih berguna dan bermanfaat bagi yang menerimanya. Jadi informasi ini merupakan data yang telah diolah, perbedaan ini penting untuk diketahui karena data tidak memiliki nilai dalam pengambilan keputusan dan hanya informasi yang memiliki nilai dan bermanfaat bagi para penggunanya.

Manajemen

Banyak definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli yang dapat dikaji dari beberapa literatur. Untuk memperjelas pengertian manajemen, dibawah ini penulis mencoba mengutip beberapa pendapat para ahli dibidang administrasi dan manajemen mengenai definisi manajemen. Menurut Miftah Toha dalam Ulbert Silalahi (2003: 136) dengan buku Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori dan Dimensi, menyatakan :

Manajemen sebagai aktivitas menggerakkan segenap orang dan mengarahkan semua fasilitas yang dipunyai oleh sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Edhy Susanta (2003: 17) dalam buku Sistem Informasi Manajemen, mengemukakan pengertian lain mengenai manajemen, yaitu : Manajemen dapat diartikan sebagai proses memanfaatkan berbagai sumberdaya yang tersedia untuk mencapai suatu tujuan.

Pendapat Azhar Susanto (2002: 68) dalam buku Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya, mengenai manajemen, yaitu: Manajemen dipandang sebagai upaya atau proses pencapaian tujuan dengan menggunakan orang lain.

Pengertian manajemen pada dasarnya merupakan suatu usaha pengendalian kelompok orang agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien, dimana tugas seseorang manajer atau pimpinan adalah menyelesaikan suatu pekerjaan melalui usaha-usaha orang lain agar tujuannya dapat tercapai. Pada instansi pemerintah pada administratorlah yang akan meminta orang lain agar mereka mau melakukan kerjasama yang dikerjakan agar tujuannya tercapai.

Menurut Fayol yang dikutip oleh Ulbert Silalahi (2003: 159) dalam bukunya Studi Tentang Ilmu Administrasi, terdapat empat belas prinsip-prinsip manajemen adalah sebagai berikut:

1. Pembagian kerja (*Devision of work*)
Pembagian kerja (*Devision of work*) berdasarkan spesialisasi menjadikan kegiatan-kegiatan pegawai dapat diarahkan pada efisiensi. Bahwa pengkhususan orang dalam bidang tertentu lebih efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kekuasaan dan tanggung jawab (*Authority and responsibility*)
Kekuasaan dan tanggung jawab (*Authority and responsibility*) merupakan alat untuk melakukan perintah dan kekuatan untuk dituruti secara tepat. Tetapi tiap

anggota dan pimpinan telah ditentukan wewenang dan tanggungjawabnya, sehingga dalam menjalankan tugasnya tidak sewenang-wenang dan tidak melampaui wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Disiplin (*Discipline*)

Disiplin (*Discipline*) benar-benar penting untuk menjalankan usahanya dan tanpa disiplin organisasi tersebut tidak akan berhasil. Setiap anggota karenanya harus menaati ketentuan-ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku.

4. Kesatuan komando (*Unity of command*)

Kesatuan komando (*Unity of command*) atau perintah menjadikan setiap pekerja atau pegawai menerima perintah dari satu orang yaitu dari atasan langsung.

5. Kesatuan arah (*Unity of direction*)

Kesatuan arah (*Unity of command*) menunjukkan satu instruksi dan satu rencana dari suatu kelompok kegiatan yang mempunyai tujuan yang sama. Tujuan yang akan dicapai dan cara bagaimana mencapainya langsung berasal dari manajer puncak.

6. Kepentingan individu harus ditempatkan dibawah kepentingan organisasi secara umum (*Subordination of individual to general interest*)

Kepentingan seorang pekerja atau kelompok tidak diatas kepentingan organisasi. Dengan demikian kepentingan organisasi secara keseluruhan yang diutamakan atau diperhatikan, bukan kepentingan pribadi.

7. Pemberian imbalan (*Remuneration*)

Pemberian imbalan atau kompensasi bagi pegawai atau pimpinan memerlukan keadilan sesuai dengan kompensasi pekerjaan yang dilakukan sehingga pegawai maupun organisasi sama-sama puas.

8. Sentralisasi (*Centralization*)

Sentralisasi adalah sangat penting bagi organisasi dan merupakan konsekuensi dari suatu organisasi. Sentralisasi dapat berarti mengurangi wewenang bawahan dan untuk menambah wewenang bawahan perlu pendelegasian wewenang. Fayol mengakui tetap diperlukan pendelegasian wewenang, akan tetapi tanggung jawab tetap disentralisasi atau dipegang oleh pimpinan.

9. Mata rantai (*Scalar chain atau hierarchy*)

Mata rantai (*Scalar chain*) adalah hubungan dari tingkat kekuasaan paling atas hingga paling bawah secara hirarki atau berjenjang.

10. Keteraturan (*Order*)

Keteraturan (*Order*) adalah menempatkan individu-individu pada tempat atau posisi yang sesuai akan lebih akrab dengan pekerjaannya. Dalam hal ini tempat untuk setiap orang dan setiap orang sesuai dengan tempatnya.

11. Persamaan (*Equity*)

Persamaan (*Equity*) menunjukkan rasa keadilan dalam organisasi. Dan juga pimpinan harus bertindak seimbang terhadap bawahannya.

12. Stabilitas jabatan atau pekerjaan (*Stability of tenure*)

Stabilitas jabatan atau pekerjaan (*Stability of tenure*) merupakan stabilitas seseorang melakukan pekerjaan atau tugasnya. Diperlukan waktu bagi pekerja untuk menyesuaikan pada pekerjaan mereka dan mengerjakan pekerjaannya secara efektif. Dilain pihak, pimpinan tidak boleh memperlakukan bawahan dengan semena-mena, seperti pemecatan atau pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang kuat.

13. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif (*Initiative*) artinya bawahan diberi kebebasan memikirkan dan memberi pendapat tentang pekerjaannya, bahkan juga dalam menilai hasil kerjanya. Pada setiap jenjang atau tingkat didalam organisasi, semangat dan energi diperbesar dengan inisiatif.

14. Prinsip *esprit de corps*

Prinsip *Esprit de corps* menekankan perlunya ”*team work*” dan hubungan antar individu serta semangat persatuan yang mendorong rasa bersatu dalam organisasi.

Tidak ada batas terhadap jumlah prinsip-prinsip manajemen tersebut dan karena itu prinsip-prinsip yang baru yang kegunaannya atau nilainya ditentukan oleh pengalaman, akan menambah prinsip-prinsip yang sudah ada.

Berdasarkan definisi tersebut diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan proses kegiatan dari seorang pimpinan atau manajer yang harus dilakukan dengan menggunakan pemikiran baik secara ilmiah maupun secara praktis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui adanya suatu jalinan hubungan kerja sama dengan orang lain sebagai sumber tenaga kerja serta dapat memanfaatkan sumber-sumber yang lainnya dan waktu yang tersedia dengan cara yang setepat-tepatnya.

Dasar teoritis kerangka sistem informasi manajemen adalah sekumpulan sistem informasi baik untuk kepentingan operasi atau kegiatan manajerial. Sesuai menurut George M. Scott yang diterjemahkan oleh Achmad Nashir Budiman dalam buku Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Manajemen (2001, h. 100), mengemukakan sebagai berikut: Sistem Informasi Manajemen adalah serangkaian sub-sistem

informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi dan secara rasional terpadu yang mampu mentransformasi data sehingga menjadi informasi lewat serangkaian cara guna meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan gaya dan sifat manajer atas dasar kriteria mutu yang telah ditetapkan.

Adapun indikator-indikator dari Sistem Informasi Manajemen yang dikemukakan oleh Gordon B. Davis dalam buku yang berjudul *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian I* (2005:57), yaitu: 1. Informasi, informasi merupakan hasil dari pengolahan data akan tetapi tidak semua hasil dari pengolahan tersebut bisa menjadi informasi, hasil pengolahan data yang tidak memberikan arti serta tidak bermanfaat bagi seseorang bukanlah merupakan informasi bagi orang tersebut. 2. Manusia sebagai pengolah informasi, peranan manusia disini sangat besar yaitu untuk menciptakan informasi yang akurat, tepat waktu, relevan, dan lengkap. Baik buruknya informasi yang dihasilkan tergantung dari profesionalitas dari manusia itu sendiri. 3. Konsep sistem, sistem adalah suatu bentuk kerjasama yang harmonis antara bagian/komponen/sub sistem yang saling berhubungan satu dengan bagian/komponen/sub sistem lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu sistem tidaklah berdiri sendiri tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan, baik itu lingkungan intern maupun lingkungan ekstern. 4. Konsep organisasi dan manajemen, organisasi tidak bisa lepas dari kegiatan manajemen dan begitu pula sebaliknya karena keduanya mempunyai hubungan yang begitu erat dan kuat. 5. Konsep pengambilan keputusan, pengambilan keputusan adalah tindakan pimpinan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dalam organisasi yang dipimpinnya dengan melalui pemilihan satu diantara alternatif-alternatif yang dimungkinkan. 6. Nilai informasi, informasi dapat mengubah sebuah keputusan. Perubahan dalam nilai hasil akan menentukan informasi. Bahwa suatu informasi itu harus dapat menjadi ukuran yang tepat, yang nantinya dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan.

Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya, skill, motivasi, disiplin kerja, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor – faktor lainnya. Definisi kinerja menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003, h. 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Kinerja Karyawan baik di perusahaan maupun di pemerintahan memerlukan adanya suatu pengawasan. Pengawasan dengan kata lain merupakan suatu penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi organisasi dan untuk

kemajuan Karyawan itu sendiri. Pengertian penilaian kinerja karyawan dikemukakan oleh Mangkunegara(2007: 10) yaitu:

“Penilaian prestasi kerja (*Performance appraisals*) adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang Karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya”.

Berdasarkan definisi di atas, penilaian kinerja Karyawan menurut Mangkunegara merupakan hal yang dilakukan pimpinan untuk menerapkan disiplin kepada Karyawan. Penerapan disiplin dimaksudkan supaya karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Peneliti berpendapat, bahwa penilaian kinerja sangat baik untuk dilakukan dan merupakan suatu keharusan untuk perbaikan kinerja karyawan. Apabila suatu organisasi khususnya di pemerintahan tidak melakukan penilaian kinerja, maka bisa terjadi adanya kekacauan dan kerugian. Penggunaan penilaian kinerja Karyawan juga memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri. Penilaian kinerja menuntut seorang pemimpin dan Karyawan harus kerja sama dengan tujuan utama sebagai patokan.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, yang dikutip oleh Mangkunegara (2007: 67) yang merumuskan bahwa :

1. *Human Performance = Ability + Motivation*

$$= \text{Knowledge} + \text{Skill} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$
2. *Motivation* $= \text{Attitude} + \text{Situation}$
3. *Ability* $= \text{Knowledge} + \text{Skill}$

Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) Karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, Karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri Karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang Karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang

Karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Penilaian kinerja

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian Veithzal Rivai menyatakan bahwa penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya.

Pengertian penilaian kinerja (prestasi kerja) oleh Hasibuan (2005: 86) didefinisikan sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.
2. Penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah menilai resiko hasil kerja nyata dengan standard kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Hasibuan (2005: 86) mengungkap sebagai berikut:

“Employee appraising is the systematic evaluation of a worker’s job performance and potential for development. (Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan)”.

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia mempunyai arti yang penting. Hal ini mengingat bahwa kehidupan organisasi, setiap orang sebagai sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan adil dari pimpinan orang yang bersangkutan.

Tentang penilaian kinerja ditengah kompetisi yang global perusahaan menuntut kinerja yang tinggi dari setiap karyawan hal ini dinyatakan oleh Simamora (2004:338), Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan / organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Definisi kinerja menurut Sulistiyani (2003: 223) adalah kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kombinasi dari kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, serta usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kombinasi dari kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, serta usaha dan

kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya. Indikator kinerja karyawan menurut Sulistiyani (2003, h. 225) adalah: 1. Kemampuan (*capability*). Adalah kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas. 2. Prakarsa inisiatif (*initiative*). Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. 3. Ketepatan waktu (*time accuracy*). Adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. 4. Kualitas hasil kerja (*quality of work*). Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. 5. Komunikasi (*communication*). Adalah adanya interaksi satu sama lain untuk mendukung aktifitas kerja yang sedang dijalani.

Maka jelas apa yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu instansi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah bahwa 1. Sistem Informasi Manajemen memberikan manfaat bagi karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Batam. 2. Kinerja Karyawan akan memberikan keuntungan bagi PT. Ecogreen Oleochemicals Batam. 3. Sistem Informasi Manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Batam.

3. Pembahasan

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif* dimana penelitian *deskriptif* adalah menganalisa data dengan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang sistem informasi manajemendan kinerja karyawan melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum pada PT. Ecogreen Oleochemicals Batam. Sedangkan penelitian *Verifikatif* digunakan untuk mengukur hubungan/ pengaruh antar variabel sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dari lapangan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

Menurut Sugiono (2008:23) : “Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka”. Jadi pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan data menurut angka. Jadi penelitian deskriptif, Verifikatif dengan pendekatan kuantitatif adalah menjelaskan, mendeskriptifkan masing-masing variable dengan menggunakan data, berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variable melalui uji

hipotesis. Berdasarkan desain penelitian yaitu, penelitian deskriptif verifikatif maka tahap-tahap yang akan dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi masalah yang terjadi pada PT. Ecogreen Oleochemicals Batam khususnya mengenai sistem informasi manajemen dan kinerja karyawan.
2. Melakukan studi literatur untuk memperoleh referensi teori-teori sistem informasi manajemen dan kinerja karyawan.
3. Membuat hipotesis yang didasarkan pada teori yang dikembangkan
4. Mengumpulkan data-data mengenai sistem informasi manajemen dan kinerja karyawan baik secara observasi dan wawancara (kuesioner).
5. Mengidentifikasi, memberi nama variabel dan membuat definisi operasional dan masing-masing variabel.
6. Menyusun desain penelitian dan melakukan analisis statistik untuk menganalisis data-data yang telah diperoleh serta menguji kebenaran hipotesis, baik secara manual maupun menggunakan media komputer (pengembangan instrumen dan pengujian instrumen).
7. Membuat kesimpulan dan saran terhadap hasil uji hipotesis.
8. Menyusun laporan hasil penelitian.

Dari pemaparan diatas maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji Sistem Informasi Manajemen sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *survey* untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak lama. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data yang obyektif dan cepat (Sugiyono, 2008:199).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* dengan membuat angket kepada responden (karyawan) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh sistem informasi manajemen dan kinerja karyawan di PT. Ecogreen Oleochemicals Batam.

Tingkat eksplanasi (*level of explanation*) penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif* dimana penelitian *deskriptif* adalah menganalisa data

dengan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang sistem informasi manajemendan kinerja karyawan melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum pada PT. Ecogreen Oleochemicals Batam. Sedangkan penelitian *Verifikatif* digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dari lapangan.

Populasi sebesar 485 dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 10 % sehingga jumlah sampel minimal yang harus diambil adalah 82,9 responden untuk memudahkan perhitungan peneliti mengambil 150 sampel. Objek Penelitian PT. Ecogreen Oleochemicals Batam dengan unit analisis karyawan PT. Ecogreen Oleochemicals Batam. Data di peroleh dengan menggunakan kuesioner dan menginterview staf dan pimpinan PT. Ecogreen Oleochemicals Batam.

Teknik pengumpulan data adalah dengan data primer yaitu diperoleh melalui :wawancara, observasi, kuesioner. Dan data sekunder yang diperoleh melalui: studi dokumentasi, akses internet, studi yang relevan. Serta alat pengumpulan data adalah dengan kuesioner, jawaban kuesioner disajikan dengan skala Likert, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Untuk analisis deskriptif menggunakan rentang skala yaitu menurut Husein Umar, (2005:225), menyebutkan bahwa skor terendah diperoleh melalui hasil perhitungan bobot terendah dikalikan jumlah sampel, sedangkan skor tertinggi diperoleh melalui bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel. Dalam mengukur hipotesis penelitian ini, rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah :

$$: RK = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan: n = jumlah sampel, m = jumlah alternatif item

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut : $RK = \frac{150(5-1)}{5} = \frac{600}{5} = 120$

Jadi kelas rentang skala pada penelitian ini adalah:

Tabel 2. Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	150 – 270	Sangat Tidak bermanfaat, Sangat Tidak setuju
2	271 – 391	Tidak bermanfaat, Tidak setuju
3	392 – 512	Cukup Bermanfaat, Cukup Setuju
4	513 – 633	Bermanfaat, Setuju
5	634 – 754	Sangat Bermanfaat, Sangat Setuju

Sumber: Peneliti (2013)

Berdasarkan tabel 2 diatas setiap satu rentang skala mewakili tiga variabel yaitu X_1 , X_2 dan Y.

Dan untuk uji pengaruh menggunakan Uji R dan R² (Square), dari hasil uji R maka R² adalah koefisien determinasinya. Dan untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiono, 2006: 216

Serta Uji-t untuk menentukan formasi H₀ dan H₁ yaitu: H₁: $\beta \neq 0$, berarti Sistem Informasi Manajemen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). *Level of Significant*, sampel 150 orang, $\alpha = 5\%$, uji dua pihak dan dk (derajat kebebasan) = $n - 2$, maka $t_{\text{tabel}} = 1,65$ (lihat pada tabel distribusi t) dengan menentukan kriteria pengujian yaitu apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima dan apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Secara keseluruhan Analisis Deskriptif untuk menjawab hipotesis 1 dan 2 yaitu sebagai berikut :

Indikator Sistem Informasi Manajemen adalah seperti Tabel 4 di bawah ini

Tabel 4. Indikator Variabel Sistem Informasi Manajemen (X)

No.	Indikator Sistem Informasi Manajemen	Skala Likert					Total	Skor
		1	2	3	4	5		
1.	Informasi yang diberikan dari sistem informasi manajemen sangat bermanfaat bagi karyawan	0	3	10	102	35	150	619
2.	Informasi yang dihasilkan dari sistem informasi manajemen sangat membantu karyawan dalam bekerja	4	2	11	99	34	150	607
3.	Sistem pengoperasian pendataan database karyawan sangat membantu karyawan dalam mengolah informasi yang ada	0	1	6	90	53	150	645
4.	Semua Karyawan mampu dalam penerapan sistem	4	7	34	82	23	150	563

	informasi manajemen yang ada							
5.	Pembekalan karyawan untuk penerapan konsep sistem informasi manajemen yang ada sudah baik	0	4	7	111	28	150	613
6.	Pemahaman atas konsep sistem informasi manajemen yang ada mempunyai aplikasi kepegawaian yang lengkap	0	7	11	107	25	150	600
7.	Penerapan konsep organisasi dan manajemen sudah tertata dengan baik	4	2	16	89	39	150	607
8.	Konsep organisasi dan manajemen sangat mendukung dalam sistem informasi manajemen yang lebih baik untuk perusahaan	0	1	10	108	31	150	619
9.	Dari segi pengambilan keputusan yang dihasilkan oleh sistem informasi manajemen sudah yang lebih baik dari sebelumnya	0	6	35	76	33	150	586
10.	Konsep pengambilan keputusan seperti pendataan gaji untuk karyawan tidak pernah salah yang dilakukan oleh sistem	1	1	26	78	44	150	613
11.	Nilai informasi yang diberikan sistem mempunyai nilai positif untuk perusahaan	0	3	33	91	23	150	584
12.	Sistem informasi manajemen seperti pendataan absensi karyawan mempunyai nilai informasi yang menguntungkan bagi karyawan	1	4	31	89	25	150	583
	Skor Total	7239						

Skor Rata-rata	603,25
----------------	--------

Sumber : Hasil Pengolahan Data (kuesioner)

Berdasarkan tabel 4 di atas, ternyata skor yang paling tinggi adalah sistem pengoperasian pendataan database karyawan sangat membantu karyawan dalam mengolah informasi yang ada dengan skor 645, sedangkan skor terendah adalah semua karyawan mampu dalam penerapan sistem informasi manajemen yang adadengan skor 563. Pada tabel 4 di atas, terlihat bahwa Sistem Informasi Manajemen menghasilkan skor rata-rata 603,25. Apabila melihat tabel 2, ternyata bahwa sistem informasi manajemen ini termasuk pada range 513 – 633 sehingga Sistem Informasi Manajemen memberikan manfaat bagi karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Batam.

Berdasarkan kriteria di atas, maka hipotesis 1 diterima, artinya sistem informasi manajemen memberikan manfaat bagi karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Batam.

Secara keseluruhan indikator kinerja karyawan adalah seperti Tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5. Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator Kinerja Karyawan	Skala Likert					Total	Skor
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan akan bersedia untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya demi memajukan perusahaan	0	5	26	76	43	150	607
2.	Dalam kemampuan saya akan bekerja sama dengan sesama karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	2	6	25	74	43	150	600
3.	Kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	0	6	25	94	25	150	588
4.	Kesediaan waktu atas pekerjaan yang dilakukan dan bersemangat menyelesaikan tugas tersebut	0	3	26	99	22	150	590
5.	Bekerja dengan tepat waktu	0	2	20	94	34	150	610

	yang telah diberikan atasan							
6.	Bekerja sampai tuntas atas apa yang diberikan oleh atasan	0	4	16	85	45	150	621
7.	Kualias hasil kerja yang baik memerlukan ketelitian dan ketepatan dalam bekerja	0	5	19	103	23	150	594
8.	Hasil kerja yang maksimal dibutuhkan keterampilan dalam bekerja	0	2	31	82	35	150	600
9.	Sesama karyawan selalu berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja	0	1	34	87	28	150	592
	Skor Total	5402						
	Skor Rata-rata	600.22						

Sumber : Hasil Pengolahan Data (kuesioner)

Berdasarkan tabel 5 di atas, ternyata skor yang paling tinggi adalah bekerja sampai tuntas atas apa yang diberikan oleh atasan dengan skor 621, sedangkan skor terendah adalah kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan dengan skor 586. Pada tabel 5 di atas, terlihat bahwa Kinerja Karyawan menghasilkan skor antara 600,22. Apabila melihat tabel 2, ternyata bahwa kinerja karyawan ini termasuk pada range 513 - 633 (Tabel 3.6 pada Bab III), sehingga Kinerja Karyawan PT. Ecogreen Oleochemicals Batam direntang baik.

Berdasarkan kriteria di atas, maka hipotesis 2 diterima, artinya Kinerja Karyawan PT. Ecogreen Oleochemicals Batam baik.

Alat analisis untuk menguji validitas dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* antara variabel dengan itemnya. Hasil pengujian dijelaskan tabel 6 berikut ini:

Tabel 6: Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{kritis}	Keterangan
Sistem Informasi Manajemen (X)	X1.1	0,502	0,3	Valid
	X1.2	0,667	0,3	Valid
	X1.3	0,376	0,3	Valid
	X1.4	0,538	0,3	Valid
	X1.5	0,490	0,3	Valid
	X1.6	0,358	0,3	Valid
	X1.7	0,696	0,3	Valid
	X1.8	0,424	0,3	Valid

	X1.9	0,579	0,3	Valid
	X1.10	0,411	0,3	Valid
	X1.11	0,381	0,3	Valid
	X1.12	0,654	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,783	0,3	Valid
	Y2	0,634	0,3	Valid
	Y3	0,565	0,3	Valid
	Y4	0,623	0,3	Valid
	Y5	0,550	0,3	Valid
	Y6	0,655	0,3	Valid
	Y7	0,688	0,3	Valid
	Y8	0,651	0,3	Valid
	Y9	0,672	0,3	Valid

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 20

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi antara item pertanyaan dengan total item terletak antara 0,358 dan 0,783. Terlihat bahwa seluruh nilai Korelasi R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{kritis} 0,3, maka seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Berikutnya dilakukan pengujian reliabilitas instrumen. Hasil perhitungan reliabilitas instrumen dengan menggunakan *alpha Cronbach* ditunjukkan tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7: Uji Reliabilitas Intrumen
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.918	21

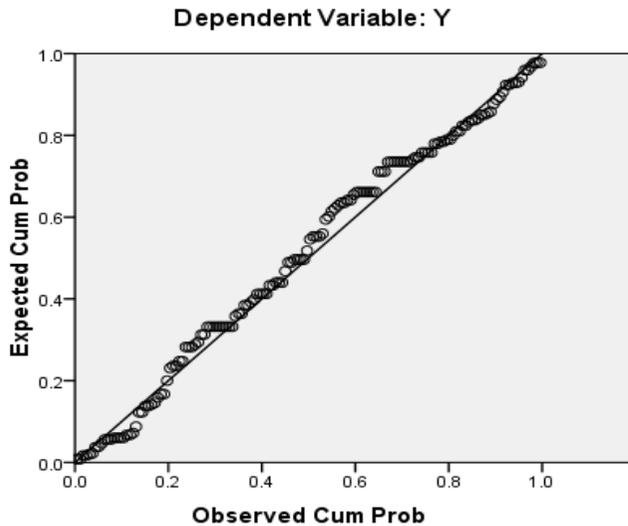
Sumber : Hasil Penelitian SPSS 20

Dari tabel 7 diatas, menunjukkan nilai reliabel *alpha Cronbach* 0,919 lebih besar dari 0,6 maka instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) karena memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto, 2003:112).

Dari hasil yang didapatkan untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.

Sesuai dengan gambar 2 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

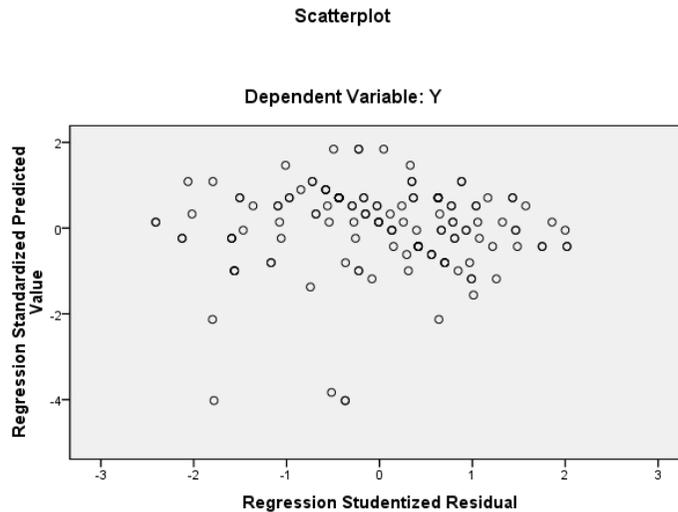


Sumber : Hasil Penelitian SPSS 20

Gambar 1: Uji Normalitas pada Normal P-P Plot

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*. Sebaliknya, apabila berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Sesuai dengan pembahasan, maka dari gambar 2 menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber : Hasil Penelitian SPSS 20
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk meramalkan variabel dependen (Y) berdasarkan variabel independen X dalam suatu persamaan linear sebagai berikut:

Tabel 8: Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.915	2.831		3.502	.001
	X1	.533	.058	.601	9.140	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 20

Sesuai dari hasil penelitian pada tabel 8 di atas, didapatkan persamaan regresi berganda yaitu

$$Y = 9,915 + 0,533X_1 + \varepsilon$$

Hal ini menyimpulkan bahwa setiap 1 skor Sistem informasi manajemen bertambah maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,533 skor.

Disebut Koefisien Determinasi (R^2), nilai ini digunakan untuk melihat sampai sejauh mana model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi yang sebenarnya. Diartikan juga sebagai ukuran ketepatan / kecocokan garis regresi yang

diperoleh dari hasil pendugaan terhadap data hasil observasi. Nilai ini juga merupakan besaran proporsi dari keragaman Y yang diterangkan oleh model regresi untuk mengukur besar sumbangan dari variable bebas X terhadap keragaman variable tidak bebas Y.

Tabel 9: Hasil Uji R dan R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.356	3.76298

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 20

Hasil uji R bernilai 0,601 dan R Square bernilai 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa antara Sistem Informasi Manajemen mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan, sebesar 60,1 % sedangkan 39,9% faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Batam.

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa.

Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada tabel 10 adalah

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.915	2.831		3.502	.001
	X1	.533	.058	.601	9.140	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 20

Sesuai dari Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa T_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Sistem Informasi Manajemen berpengaruh sebesar 9,140 terhadap kinerja karyawan dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan $T_{hitung} = 9,140 > T_{tabel} = 1,65$ atau signifikan kecil dari 0,05, maka sesuai dengan hipotesis 3 pembahasan pada Bab III, hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu Sistem

Informasi Manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Batam.

4. Kesimpulan

Penelitian ini ingin menguji pengaruh penggunaan sistem informasi manajemen dan budaya organisasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Batam. Adapun beberapa kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Sistem Informasi Manajemen memberikan manfaat bagi karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Batam. Artinya semakin baik sistem pengoperasian pendataan database karyawan sangat memberikan manfaat bagi karyawan dimana membantu karyawan dalam mengolah informasi yang ada. (b) Kinerja karyawan PT. Ecogreen Oleochemicals Batam baik. Artinya semakin baik kinerja karyawan yaitu bekerja dengan tepat waktu yang telah diberikan atasan maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. (c) Sistem Informasi Manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Batam. Artinya semakin canggih dan bermanfaatnya sistem informasi manajemen perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan PT. Ecogreen Oleochemicals Batam.

Daftar Pustaka

- Agus, Purwanto, 2004, *Panduan Lab. Statistika Inferensial*, Grasindo, Jakarta
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Davis, Gordon B, 2005, *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*, Terjemahan, Seri Manajemen 90-A, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- George M. Scott, 2004, *Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Manajemen*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Edisi Pertama, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jogiyanto, 2005, *Analisis & Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Andi, Yogyakarta.

- Laudon, Kenneth C dan Jane P. Laudon, 2010, *Sistem Informasi Manajemen*, Edisi ke-10. Terjemahan Chriswan Sungkono dan Machmudin Eka P, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara A, A Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- O'Brien, James A. dan Marakas, George M, 2008, *Management Information Systems, 10th Edition*, McGraw-Hill/ Irwin, New York.
- Riduwan, & Engkos Achmad Kuncoro, 2008, *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Simamora, Henry, 2004, *Penilaian Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar, Husein, 2004, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.