

# PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAKARTA RAYA DAN TANGERANG BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEUANGAN

Fahry Akbar Wiranda<sup>1</sup>, Apriatni EP<sup>2</sup>, Wahyu Hidayat<sup>3</sup>  
Email : fahryakbarw@gmail.com

**Abstract** : Management information system and work environment are the keys to achieve employee performance. PT. PLN (Persero) Distribution Jakarta Raya and Tangerang is a company which known as supplier and electric distributor which always try to give the best service for customer. Therefore it needs human resource which have a good performance. To raise employee performance, the company should increase management information system and work environment.

This type of research is using explanatory research with 72 employees at PT. PLN (Persero) Distribution Jakarta Raya and Tangerang on Human Resource Department and Finance Department as population, and altogether become the sample of this research by using census sampling. This data is collected by questionnaire, and the measurement scale is Likert. Correlation, simple linear regression and multiple linear regression is used for the analysis with SPSS Program 18.0.

The results show that management information system and work environment have partial and simultaneous effect to employee performance. Management information system variable has greater effect than work environment.

The suggestions to PT. PLN (Persero) Distribution Jakarta Raya and Tangerang are more often to hold coaching for entire employees in order to make management information system can be used maximally and to reduce mistakes within task completion, provide more medicines to anticipate work accident and hopefully manager could listen and take advice from employees.

**Keywords** : employee performance, management information system, work environment

**Abstraksi** : Sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi tercapainya kinerja karyawan. PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan dan pendistribusian listrik yang berupaya memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan, oleh karena itu membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja.

Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, dengan populasi sebanyak 72 orang karyawan tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang bidang sumber daya manusia dan keuangan dan semuanya dijadikan sampel dengan cara sensus. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala pengukuran likert. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi, regresi linear sederhana dan berganda dengan program SPSS 18.0.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Variabel sistem informasi manajemen memiliki pengaruh yang lebih besar daripada lingkungan kerja.

Saran yang dapat disampaikan adalah PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang perlu lebih sering mengadakan pelatihan untuk seluruh karyawan agar dapat menggunakan sistem informasi manajemen secara maksimal, sehingga kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan dapat terminimalisir serta menyediakan lebih banyak obat-obatan untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja dan para atasan diharapkan dapat lebih mendengarkan dan menerima masukan dari bawahan.

Kata Kunci : kinerja karyawan, lingkungan kerja, sistem informasi manajemen

---

<sup>1</sup> Fahry Akbar Wiranda, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, fahryakbarw@gmail.com

<sup>2</sup> Apriatni EP, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

<sup>3</sup> Wahyu Hidayat, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

## **Pendahuluan**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. 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. Sementara lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan (Nitisemito 2000).

PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan dan pendistribusian listrik yang berupaya memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan. Oleh karena itu PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang selalu berusaha membuat karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya, itu dapat dilihat dengan diterapkannya sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja yang baik, namun pada kenyataannya berdasarkan penelitian yang saya lakukan dapat dilihat bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bidang sumber daya manusia dan keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang dari tahun 2012 hingga 2014 masih belum memuaskan. Terjadi penurunan pada kategori luar biasa, sangat optimal, sangat potensial dan optimal yang menyebabkan terjadinya kecenderungan peningkatan pada kategori dibawahnya yaitu potensial.

Atas dasar latar belakang diatas, penulis ingin mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang khususnya bidang sumber daya manusia dan keuangan. Untuk mengetahui fenomena tersebut dirumuskan permasalahan sebagai berikut. 1) Bagaimana persepsi karyawan bidang sumber daya manusia dan keuangan mengenai sistem informasi manajemen PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang? 2) Bagaimana persepsi karyawan bidang sumber daya manusia dan keuangan mengenai lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang? 3) Adakah pengaruh antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan bidang sumber daya manusia dan keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang? 4) Adakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bidang sumber daya manusia dan keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang? 5) Adakah pengaruh antara sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bidang sumber daya manusia dan keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang?

## **Kajian Teori**

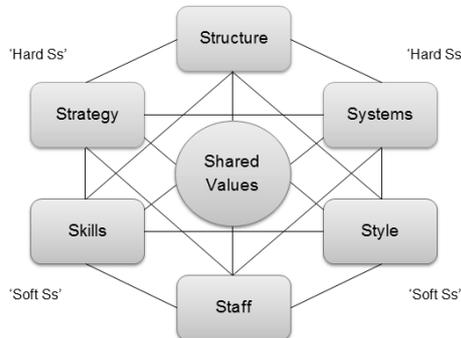
### **Organisasi**

J. William Schulze dalam Sutarto (23:2006) menyatakan organisasi adalah suatu penggabungan dari orang, benda, alat atau perlengkapan, ruang lingkup kerja dan segala hal yang berhubungan dengannya, yang disatukan dalam sebuah hubungan yang teratur dan sangat efektif untuk mencapai segala tujuan yang diinginkan. Menurut Stephen P.Robbins (2001) organisasi ialah kesatuan aspek sosial yang terkordinasi secara sadar, dengan satu batasan yang cukup relatif dan bisa diidentifikasi, yang bekerja secara relatif dan terus menerus untuk mencapai tujuan kelompok atau tujuan bersama. Dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah kesatuan semua aspek yang bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan.

Dalam penerapannya, segala unsur atau aspek organisasi membutuhkan manajemen yang baik agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Salah satu pendekatan manajemen yang biasa ditetapkan organisasi adalah konsep 7S McKinsey yang meliputi *Structure, Strategy, Systems, Shared Values, Skills, Staff, & Style*. Upaya pemahaman konsep 7S sebagai salah satu pendekatan strategi manajemen

perlu dengan contoh penerapan dari setiap komponen 7S tersebut pada suatu organisasi sehingga definisi setiap komponen dan implementasinya dapat dibandingkan satu sama lain.

**Gambar 1**  
**Konsep 7S Mc Kinsey**



Sumber : Lawrence R Jauch & William F. Glueck (1998)

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa organisasi haruslah memiliki nilai budaya kerja yang dijadikan acuan bagi para anggota organisasi untuk tumbuh dan berkembang. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut maka dibutuhkan sebuah sistem yang berjalan dengan baik serta manusia dengan kemampuan atau ketrampilan yang baik juga sehingga dapat menjalankan sistem tersebut dengan maksimal. Setelah sistem dan manusia dapat berjalan beriringan, barulah gaya manajemen dan strategi dapat ditentukan sehingga membentuk sebuah struktur yang sanggup mencerminkan *shared values* dengan baik yang pada akhirnya dapat memberdayakan organisasi untuk mencapai sasaran dan tujuan tersebut.

## Manajemen

Menurut Ricky W. Griffin (2004:7) manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, fisik dan informasi) dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Malayu S.P. Hasibuan (2000:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Dari beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah masalah sumber daya organisasi yang digunakan dan dimanfaatkan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan kegiatannya perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya dan manusia termasuk di dalamnya. Sumber daya manusia pada era sekarang ini semakin besar peranannya dalam mencapai sukses organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik karena hampir seluruh kegiatan organisasi dikerjakan oleh manusia.

## Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P. Hasibuan (2002:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang bertujuan untuk mengusahakan tercapainya tujuan organisasi maupun karyawan sebagai individu. Menurut Hasibuan (2003:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Fungsi Manajerial, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi operasional, meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

## Manajemen Kinerja

Berbicara tentang sumber daya manusia, sangatlah terkait dengan kinerja yang dihasilkan dalam rangka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi selalu diukur guna mengetahui sejauh mana karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu kinerja dari masing-masing karyawan perlu dikelola sebaik mungkin agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Menurut Amstrong (2004) manajemen kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki hubungan yang erat dengan manajemen kinerja. Hal tersebut terwujud pada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu: pengembangan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi dan pemeliharaan tenaga kerja.

## Kinerja

Menurut Dessler (2003) kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Robbins, S.P. (2001:187) menyatakan kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja dapat dirumuskan dengan = *function (Ability x Motivation)*. Jika salah satu fungsi ada yang tidak memadai, maka kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif.

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

Menurut Robbins, S.P. (2001:260), ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu atasan langsung, rekan kerja, evaluasi diri, bawahan langsung serta pendekatan menyeluruh secara 360 derajat.

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan (Nitisemito 2000). Lingkungan kerja sendiri terdiri atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

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.

## **Sistem Informasi Manajemen**

Menurut Gordon.B Davis (Jogiyanto, 2005:15) sistem informasi manajemen merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi. Frederick H.Wu (Jogiyanto, 2005:14) menyatakan sistem informasi manajemen adalah kumpulan-kumpulan dari sistem-sistem yang menyediakan informasi untuk mendukung manajemen.

Jogiyanto (2003) menyatakan sistem informasi mempunyai enam buah komponen, yaitu *input*, model, *output*, teknologi, basis data dan kontrol. Keenam komponen ini harus ada bersama-sama membentuk satu kesatuan. Jika satu atau lebih komponen tersebut tidak ada, maka sistem informasi tidak akan dapat melakukan fungsinya, yaitu pengolahan data dan tidak dapat mencapai tujuannya, yaitu menghasilkan informasi yang relevan, tepat waktu dan akurat.

Menurut George M. Scotss yang dikutip oleh 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.

## **Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- Diduga terdapat pengaruh antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan
- Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- Diduga terdapat pengaruh antara sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

## **Metode Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan adalah explanatory research, dengan populasi sebanyak 72 orang karyawan tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang bidang sumber daya manusia dan keuangan dan semuanya dijadikan sampel dengan cara sensus. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala pengukuran likert. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi, regresi linear sederhana dan berganda dengan program SPSS 18.0.

## Hasil Penelitian

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS *for Windows* versi 18.0. Berikut rekapitulasi hasil yang diperoleh :

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Data**

Uji Hipotesis	Koefisien Regresi	Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R Square)	t / F hitung	Sig	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	0,330	0,412	16,4%	3,705	0,00	Ho ditolak, Ha diterima
$X_2 \rightarrow Y$	0,333	0,401	16,1%	3,666	0,00	Ho ditolak, Ha diterima
$X_1, X_2 \rightarrow Y$	0,220 ( $X_1$ )	0,463	21,5%	9,423	0,00	Ho ditolak,
	0,218 ( $X_2$ )					Ha diterima

Sumber : Data primer yang telah diolah, (2015)

Berdasarkan tabel 1, maka dapat diketahui bahwa sistem informasi manajemen ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dibuktikan oleh koefisien regresi sebesar 0,330. Korelasi sebesar 0,412 artinya hubungan keduanya sedang. Koefisien determinasi sebesar 16,4% yang berarti 16,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sistem informasi manajemen. Hasil uji regresi linear sederhana memperlihatkan nilai t hitung sebesar (3,705) > t tabel (1,994), sehingga **hipotesis pertama** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh antara sistem informasi manajemen ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )” **diterima**.

Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dibuktikan oleh koefisien regresi sebesar 0,333. Korelasi sebesar 0,401 artinya hubungan keduanya sedang. Koefisien determinasi sebesar 16,1% yang berarti 16,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Hasil uji regresi linear sederhana memperlihatkan nilai t hitung sebesar (3,666) > t tabel (1,994), sehingga **hipotesis kedua** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )” **diterima**.

Sistem informasi manajemen ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dibuktikan oleh koefisien regresi sebesar 0,220 dan 0,218. Korelasi sebesar 0,463 artinya hubungan ketiganya sedang. Koefisien determinasi sebesar 21,5% yang berarti 21,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja. Hasil uji regresi linier berganda, memperlihatkan nilai F hitung sebesar (9,423) > F tabel (3,130), sehingga **hipotesis ketiga** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh antara sistem informasi manajemen ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )” **diterima**.

## Pembahasan

Sistem informasi manajemen yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang tergolong baik, terlihat dari kemampuan karyawan mengakses, memahami, menggunakan dan mempelajari SIM serta memanfaatkan informasi yang dihasilkan dalam membantu penyelesaian pekerjaan. Namun masih ada yang menyatakan tidak baik, dikarenakan masih terdapat informasi yang bersifat membingungkan sehingga membutuhkan koordinasi dengan atasan.

Dalam penelitian ini ditemukan fakta seputar sistem informasi manajemen PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang dimana responden menilai kemudahan akses SIM merupakan faktor yang paling utama dalam menilai sistem informasi manajemen. Hal ini sejalan dengan Laudon (2005) yang menyatakan bahwa sistem informasi manajemen akan dikatakan baik apabila mudah

diakses sehingga intensitas penggunaannya tinggi dan pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan pengguna terhadap sistem informasi manajemen tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis, diketahui bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Johanna Mudjiati (2008) yang menyimpulkan bahwa variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pada lingkungan kerja, responden menilai lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang berada dalam kategori baik, terlihat dari berfungsinya pendingin ruangan, penerangan di tempat kerja dan tempat kerja yang bebas dari suara bising serta terjalinnya hubungan sesama karyawan maupun atasan dengan bawahan. Meskipun demikian, masih ada beberapa yang menilai buruk pada lingkungan kerja seperti ketersediaan perlengkapan kerja, ketersediaan bahan P3K, bimbingan yang diberikan atasan terhadap bawahan serta atasan mendengarkan dan menerima masukan dari bawahan. Permasalahan tersebut terlihat dari nilai rata-rata indikator yang masih di bawah nilai rata-rata total, meskipun sudah mendekati kategori baik.

Dalam penelitian ini ditemukan fakta seputar lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang dimana responden menilai ketersediaan bahan P3K merupakan indikator yang kurang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi tersebut terlihat saat karyawan yang terluka membutuhkan obat untuk pertolongan pertama, namun obat yang dibutuhkan habis. Hal tersebut tidak terlepas dari pengalaman dan persepsi responden, sejalan dengan Robbins (2003:97) yang mendeskripsikan bahwa persepsi merupakan kesan yang diperoleh oleh individu melalui panca indera kemudian dianalisa, diinterpretasi dan dievaluasi sehingga individu tersebut memperoleh makna.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) yang menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang tergolong baik. Meskipun demikian masih ada indikator yang memiliki nilai rerata di bawah nilai rerata total yaitu kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan masih sering terjadinya human error meskipun dalam penyelesaian pekerjaan sudah didukung oleh adanya sistem informasi manajemen.

Dalam penelitian ini ditemukan fakta dimana nilai koefisien determinasi variabel sistem informasi manajemen maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan sangat kecil. Dengan demikian, sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang sangat rendah dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan juga terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan seperti halnya kepuasan kerja, kompensasi maupun motivasi.

Dari dua variabel bebas tersebut, variabel yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel sistem informasi manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi khususnya sistem informasi manajemen dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sejalan dengan Gordon B. Davis (Jogiyanto, 2005:15) yang menyatakan sistem informasi manajemen merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi, termasuk kinerja karyawan di dalamnya.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Alex Soemadji Nitisemito dalam Tien Utami (2012:12) yang mengklasifikasikan beberapa faktor yang dinilai turut mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja yang terdapat pada perusahaan tersebut.

## **Penutup**

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang bidang sumber daya manusia dan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa bila sistem informasi manajemen baik maka kinerja karyawan juga akan baik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang bidang sumber daya manusia dan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa bila lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan baik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa 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. Hal ini menunjukkan bahwa bila sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan baik.

## **Saran**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu guna meningkatkan kinerja karyawan, PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang harus lebih sering mengadakan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan agar dapat menggunakan sistem informasi manajemen secara maksimal, sehingga kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan dapat terminimalisir.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang perlu menyediakan lebih banyak obat-obatan untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja. Para atasan juga diharapkan dapat lebih mendengarkan dan menerima masukan dari bawahan.

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah agar dilakukan penelitian lanjutan yang lebih khusus atau dengan variabel – variabel baru, misalnya kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, budaya organisasi, atau motivasi pada karyawan. Kondisi tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan Alex Soemadji Nitisemito dalam Tien Utami (2012:12) yang mengklasifikasikan beberapa faktor yang dinilai turut mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem informasi manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

## **Daftar Referensi**

- Amstrong, Michael. 2004. Performance Management. Yogyakarta: Tugu Publisher
- Dessler, Gary. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jilid I. Terjemahan Paramita Rahayu. Klaten : Intan Sejati
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Griffin, W. Ricky. 2004. Manajemen. Edisi Ketujuh. Jilid 1. Jakarta: Erlangga

- Jogiyanto. 2003. Sistem Teknologi Informasi. Yogyakarta: Andi
- Jogiyanto. 2005. Analisis dan Desain Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi
- Laudon, Kenneth C., dan Jane P. Laudon. 2005. Sistem Informasi Manajemen. Edisi 8. Yogyakarta: Andi
- Mudjiati, Johanna. 2008. Studi Pengaruh Pengguna Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi. Tesis. UNDIP. Semarang.
- Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid I dan II. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Scotss, G.M. 2001. Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Manajemen. Diterjemahkan oleh Budiman, Ahmad Nashir. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Journal of Industrial Engineering*, Vol.2 No.1 : 18-23
- Sutarto. 2006. Dasar-Dasar Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Tien Utami. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primissima di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Tesis. Universitas Negeri Yogyakarta