

PENGARUH SISTEM INFORMASI DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ANEKA TAMBANG PERSERO TBK

Oleh : Sani Mawarni* dan Muhammad Rifhananda

ABSTRACT

Company to be a production activity unit that managed economy sources to prepare goods and service for society as a mean to get profit and so that can satisfy society need. Problem Formulation: 1) What found information system influence towards employee work effectiveness in PT. Aneka Tambang Persero Tbk?; 2) What found supervision influence towards employee work effectiveness in PT. Aneka Tambang Persero Tbk?; 3) how big information system influence and supervision according to together towards employee work effectiveness in PT. Aneka Tambang Persero Tbk? Watchfulness Result: 1) Found positive influence and significant between information system towards employee work effectiveness in PT. Aneka Tambang Persero Tbk and indikator-indikator integration, input, mengorganisasi, decision making, dependability, produce, classification, need, criteria, mutual connected, output, information processing, arrangement, interacted and user. 2) Found positive influence and significant between supervision towards employee work effectiveness in PT. Aneka Tambang Persero Tbk and indikator-indikator co-ordinating, increase pengawasan, malair, intellectual, work result evaluation, guarantee independensi, supervise activity, memberika warning, decide work connection, character or character, existing law rule, work method, disagree with planning, effective and authority. 3) Found positive influence and significant between information system and supervision according to together towards employee work effectiveness in PT. Aneka Tambang Persero Tbk and indikator-indicator planning, composed well, divide task, carry out task with goodly, supporting tool, brainchild, task that accepted as according to skill, there uniformity, existence efektivitas effective, ability, increase quality, good evaluation, agreement avoids deviation, coordination process and commitment.

Keyword : Information System, Supervision and Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu unit kegiatan produksi yang mengelola sumber-sumber ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan agar dapat memuaskan kebutuhan masyarakat. Perusahaan mempunyai tujuan yang telah ditetapkan, karena dengan tujuan itulah akan mengarahkan seluruh aktivitas dan dapat dijadikan tolok ukur efektivitas kegiatan tersebut dan pencapaiannya dengan memaksimalkan faktor produksi yang antara lain man, material, machines, method, money, market dan morale.

Menurut UU No.3 Tahun 1982, Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara republik Indonesia, untuk tujuan

memperoleh keuntungan dan atau laba. Pengertian dari terus-menerus berarti kegiatan usaha dilakukan sebagai mata pencaharian, tidak insidental dan bukan pekerjaan sampingan, sedangkan yang dimaksudkan dengan bersifat tetap ialah kegiatan usaha yang dilaksanakan tidak berubah atau berganti dalam waktu singkat, tetapi untuk jangka waktu yang lama. Tujuan ekonomis, berkenaan dengan upaya perusahaan mempertahankan eksistensinya, antara lain adalah dengan menciptakan laba.

Masalah-masalah yang harus dihadapi organisasi seiring dengan pesatnya laju perkembangan teknologi, ketatnya persaingan, pengaruh perubahan lingkungan yang dinamis, adalah strategi organisasi dan personil yang cakap dan terampil serta dapat menguasai bidang pekerjaannya sehingga dapat berprestasi dengan baik. Oleh karena itu strategi organisasi yang handal dan personil yang berkualitas memegang

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

peranan penting dalam menunjang kelangsungan hidup organisasi dalam mencapai tujuannya, yaitu menciptakan suatu pelayanan yang baik.

LANDASAN TEORI

A. Sistem Informasi

Sistem informasi dapat merupakan kombinasi teratur apa pun dari orang-orang, hardware, software, jaringan komunikasi, dan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi. Orang bergantung pada sistem informasi untuk berkomunikasi anatar satu sama lain dengan menggunakan berbagai jenis alat fisik (hardware), perintah dan prosedur pemrosesan informasi (software), saluran komunikasi (jaringan), dan data yang disimpan (sumber daya data) sejak permulaan peradaban.

Bidang sistem informasi melintasi banyak teknologi kompleks, konsep keperilakuan yang abstrak, dan aplikasi khusus dalam bidang-bidang bisnis serta non bisnis yang tidak terhitung jumlahnya.

B. Pengawasan

Sondang P. Siagian (2006 : 169) memandang pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen dengan mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagai fungsi organik, pengawasan merupakan salah satu tugas yang mutlak diselenggarakan oleh semua prang yang menduduki jabatan manajerial, mulai dari manajer puncak hingga para manajer rendah yang secara langsung mengendalikan kegiatan-kegiatan teknis yang diselenggarakan oleh semua petugas operasional.

Jelasnya, bahwa pengawasan harus berpedoman terhadap rencana yang telah diputuskan, perintah terhadap pelaksanaan pekerjaan, tujuan dan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Para ahli manajemen yang lain juga membahas tentang pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen dan definisi-definisi yang mereka buat menunjukkan, bahwa pengawasan merupakan usaha sadar dan sistematis untuk lebih menjamin bahwa tindakan operasional yang diambil dalam organisasi benar-benar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian jelaslah bahwa pengawasan merupakan tindakan pengamatan dan pengawasan seorang manajer dari

berbagai tingkat atas operasionalisasi kegiatan organisasi yang dijalankan oleh para pelaksana, guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Dapat dikatakan bahwa pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya, tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya.

Selanjutnya Soewarno Handayaninrat (2006 : 143) menjelaskan tujuan pengawasan, yaitu bahwa pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan A.M. Kadarman dan Jusuf Udaya (2008 : 159) menyatakan bahwa tujuan pengawasan adalah menemukan kelemahan dan kesalahan untuk kemudian dikoreksi dan mencegah pengulangnya. Apa yang dikemukakan oleh A.M. Kadarman dan Jusuf Udaya tersebut sejalan dengan apa yang dinyatakan oleh Henry Fayol sebagaimana dikutip oleh Sondang P. Siagian (2006 : 169) adalah “untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud memperbaiki dan mencegah agar supaya tidak terulang kembali.

C. Efektivitas Kerja

Kata efektivitas seringkali dihubungkan dengan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kaitannya dengan Manajemen Sumber daya Manusia, James Walker (2002 : 333) mendefinisikan efektivitas sebagai suatu tingkat/batasan yang mana fungsi-fungsi Sumber daya Manusia mendukung keberhasilan penerapan gagasan dan rencana serta strategi jangka panjang sekolah. Definisi ini menghubungkannya dengan hasil yang dicapai untuk setiap strategi dan permasalahan SDM.

The Liang Gie (2003:52) mengemukakan bahwa : efektivitas kerja adalah hasil dari keseluruhan kerja suatu bangsa setiap tahun yang dapat memberikan perbandingan sebesar dengan apayang diinginkan/ jumlah yang akan menggunakan hasil yang diinginkan tersebut. Dan segala sesuatu yang dikerjakan dengan berdaya guna, artinya dengan cepat dan tepat, hemat dan selamat.

Kemudian Pariata Westra dalam bukunya Ensiklopedi Administrasi (2005: 108), mengemukakan pengertian efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya sesuatu efek atau akibat yang dihendaki. Kalau seseorang melakukan dengan maksud tertentu yang memang

dikehendaknya maka orang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaknya.

Menurut Handoko T. Hani (200 : 7) menyatakan bahwa efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbeda dengan definisi sebelumnya, definisi Handoko ini memandang efektivitas sebagai sebuah kemampuan untuk memilih tujuan yang akan dicapai. Jika alat yang dipilih sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, maka akan terjadi akselerasi pencapaian tujuan tersebut. sehingga pada gilirannya akan terkait dengan efektivitas kerja seseorang.

METODE PENELITIAN

Deskripsi hasil penelitian dilakukan agar secara jelas dapat diperoleh gambaran atas pernyataan dari responden terhadap variabel yang tercakup dalam penelitian ini, yaitu pengaruh sistem informasi dan pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT. Aneka Tambang Persero Tbk.

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan dua sumber, yaitu sumber primer dan sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

HASIL

Tabel 1

Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Sistem informasi (X_1)

| Nomor Kuesioner | r-butir | r-tabel | Keterangan |
|-----------------|---------|---------|------------|
| 1 | 0.316 | 0.266 | Valid |
| 2 | 0.591 | 0.266 | Valid |
| 3 | 0.309 | 0.266 | Valid |
| 4 | 0.790 | 0.266 | Valid |
| 5 | 0.598 | 0.266 | Valid |
| 6 | 0.763 | 0.266 | Valid |
| 7 | 0.601 | 0.266 | Valid |
| 8 | 0.704 | 0.266 | Valid |
| 9 | 0.512 | 0.266 | Valid |
| 10 | 0.571 | 0.266 | Valid |
| 11 | 0.301 | 0.266 | Valid |
| 12 | 0.550 | 0.266 | Valid |
| 13 | 0.620 | 0.266 | Valid |
| 14 | 0.599 | 0.266 | Valid |
| 15 | 0.523 | 0.266 | Valid |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 1. dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel sistem informasi (X_1) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak 15 butir dikatakan valid, artinya semua pertanyaan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengambil data dilapangan.

Tabel 2.

Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Pengawasan (X_2)

| Nomor Kuesioner | r-butir | r-tabel | Keterangan |
|-----------------|---------|---------|------------|
| 1 | 0.604 | 0.266 | Valid |
| 2 | 0.729 | 0.266 | Valid |
| 3 | 0.757 | 0.266 | Valid |
| 4 | 0.657 | 0.266 | Valid |
| 5 | 0.610 | 0.266 | Valid |
| 6 | 0.594 | 0.266 | Valid |
| 7 | 0.833 | 0.266 | Valid |
| 8 | 0.797 | 0.266 | Valid |
| 9 | 0.833 | 0.266 | Valid |
| 10 | 0.682 | 0.266 | Valid |
| 11 | 0.501 | 0.266 | Valid |
| 12 | 0.411 | 0.266 | Valid |
| 13 | 0.333 | 0.266 | Valid |
| 14 | 0.434 | 0.266 | Valid |
| 15 | 0.581 | 0.266 | Valid |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel pengawasan pegawai (X_2) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak 15 butir dikatakan valid, artinya semua pertanyaan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengambil data dilapangan.

Tabel 3.

Koefisien Reliabilitas

| No. | VARIABEL | Koefisien Reliabilitas (Alpha) |
|-----|--------------------------------|--------------------------------|
| 1. | Sistem informasi (X_1) | 0.889 |
| 2. | Pengawasan pegawai (X_2) | 0.916 |
| 3. | Efektivitas kerja karyawan (Y) | 0.916 |

Sumber : Data Olahan

Hasil Koefisien Reliabilitas (Alpha) yang tertera pada Tabel 3., dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan karena instrumen tersebut sudah tergolong baik dimana koefisien reliabilitas alpha > dari alpha correctit alpha item correlation.

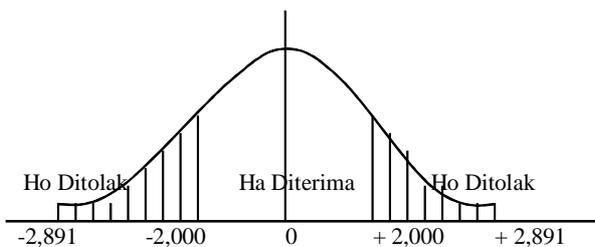
Tabel 4.
Uji t untuk b_1
Uji t Untuk Variabel Sistem informasi (X_{-1})
Coefficients

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5.791 | 5.920 | | .978 | .000 |
| X_1 | .439 | .152 | .395 | 2.891 | .000 |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai t hitung sebesar 2,891, sedangkan besarnya t_{tabel} pada α (0,05) sebesar 2,000. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT. Aneka Tambang Persero Tbk.

Gambar 1.
Kurva Uji t Hipotesis Pertama



Dari hasil analisis di atas, pernyataan yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh sistem informasi terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT. Aneka Tambang Persero Tbk” dapat diterima dengan bukti-bukti empiris.

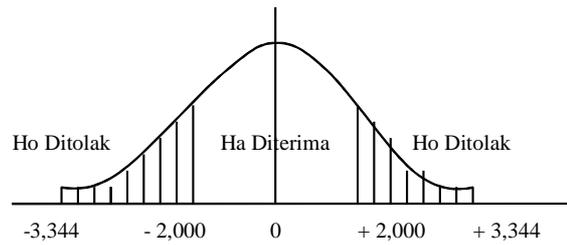
Tabel 5.
Uji t untuk b_2
Uji t Untuk Variabel Pengawasan (X_{-2})
Coefficients

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5.791 | 5.920 | | .978 | .000 |
| X_2 | .450 | .135 | .457 | 3.344 | .000 |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel 4.16, nilai t hitung sebesar 3,344, sedangkan besarnya t_{tabel} pada α (0,05) sebesar 2,000. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja Pada PT. Aneka Tambang Persero Tbk.

Gambar 2.
Kurva Uji t Hipotesis Kedua



Dari hasil analisis di atas, pernyataan yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh pengawasan pegawai terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT. Aneka Tambang Persero Tbk” dapat diterima dengan bukti-bukti empiris.

Tabel 6.
Penelitian Hipotesis Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2429,985 | 2 | 1214,993 | 49,208 | ,000 ^b |
| | Residual | 1283,942 | 52 | 24,691 | | |
| | Total | 3713,927 | 54 | | | |

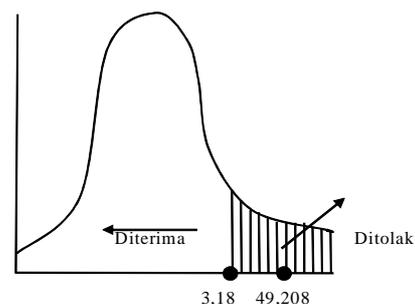
a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan

Untuk memperjelas gambaran uji hipotesis F diatas dapat dilihat dalam gambar kurva berikut ini :

Gambar 5.6
Kurva Hipotesis Distribusi F



Dari hasil analisis di atas, pernyataan yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh sistem informasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT. Aneka Tambang Persero Tbk” dapat diterima dengan bukti-bukti empiris.

Persamaan Regresi

Hasil analisis data dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.791 + 0.439X_1$$

$$Y = 5.791 + 0.450X_2$$

$$Y = 5.791 + 0.439X_1 + 0.450X_2$$

Persamaan diatas berarti :

- Setiap kenaikan 1 skor variabel sistem informasi dapat meningkatkan 0,439 skor variabel efektivitas kerja karyawan dengan asumsi variabel pengawasan pegawai konstan.
- Setiap kenaikan 1 skor variabel pengawasan pegawai dapat meningkatkan 0,450 skor variabel efektivitas kerja karyawan dengan asumsi variabel sistem informasi konstan.
- Setiap perubahan X_1 (sistem informasi) dan X_2 (pengawasan), maka X_1 (sistem informasi) akan bertambah sebesar 0,439 satuan dan X_2 (pengawasan) akan bertambah sebesar 0,450 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh F_{hitung} sebesar 49,208, sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} pada α (0,05) sebesar 3,18. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama sistem informasi dan pengawasan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. Aneka Tambang Persero Tbk.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Tambang Persero Tbk. Dan indikator-indikatornya adalah Terintegrasi, Input, Diorganisasi, Pengambilan Keputusan, Keterkaitan, Menghasilkan, Klasifikasi, Kebutuhan, Kriteria, Saling Berhubungan, output, Pengolahan Informasi, Aransemen, Berinteraksi dan Pengguna.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Tambang Persero Tbk. Dan indikator-indikatornya adalah Mengkoordinir, Meningkatkan pengawasan, Kontinyu, Intelektual, Evaluasi hasil kerja, Jaminan Independensi, Mengawasi kegiatan, Memberika teguran, Memutuskan hubungan kerja, Sifat atau karakter, Aturan hukum yang ada, Metode kerja, Tidak sesuai dengan perencanaan, Efektif dan Kewenangan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Tambang Persero

Tbk. Dan indikator-indikatornya adalah Perencanaan, Disusun dengan baik, Membagi tugas, Melaksanakan tugas dengan baik, Sarana penunjang, Gagasan, Tugas yang diterima sesuai dengan keahlian, Ada keseragaman, Adanya efektivitas yang efektif, Kecakapan, Meningkatkan mutu, Penilaian yang baik, Kesepakatan menghindari penyelewengan, Proses koordinasi dan Komitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Gie, The Liang, 2003, Cara Kerja Efisien, Yogyakarta: Karta Kencana
- Handyaningrat, Soewarno, 2001, Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE
- Kusriyanto, Bambang, 2002, Meningkatkan Produktivitas Pegawai, Yogyakarta: CV. Titian Ilmu.
- Lee, James A., 2002, Management Theories and Prenscriptions, New York: Prentice Hall.
- McGill, Michael E. 2002, Pengembangan Organisasi, terjemahan Prihawantoro, Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari, 2002, Pengawasan Melekat, Jakarta: Erlangga.
- Prayudi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ranupandojo, Heidjrachman, 2000, Manajemen Personalia, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Siagian, Sondang P. 2001, Pengembangan Sumber Daya Insani, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- _____, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2006, Fungsi-fungsi Manajemen, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Slovin, Husein Umar, 2002, Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen Cetakan Ketiga, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2004, Metode Penelitian Administrasi, Bandung: Alfabeta.
- Sujamto, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Djambatan.
- Suwarno, Handyaningrat, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Ghalia.
- Thomas, 2002, Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View, 2nd Edition, San Fransisco: Josney-Bass Pbulisher.

Udaya, Jusuf, 2008, Kepemimpinan dalam Organisasi,
Jakarta: Victory Jaya Abadi
Wahyudi, Bambang, 2000, Manajemen Sumber Daya
Manusia, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
Westra, Pariata, 2005, Ensiklopedi Administrasi,
Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
Wursanto, 2000, Dasar-dasar Manajemen Personalialia,
Jakarta: Pustaka Dian.

Yunus, Hadari, 2005, Sistem Akuntansi dan
Pengawasan, Jakarta: Ghalia Indonesia
Zainun, Buchari, 2004, Administrasi Manajemen
Kepegawaian Pemerintahan Negara Indonesia,
Jakarta : PT. Balai Pustaka.