# IMPLEMENTASI FASILITAS TEKNOLOGI INFORMASI DAN PELATIHAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) CABANG BANDARA INTERNASIONAL HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.

**HERI MANDAGI, SE**

***ABSTRACT***

*Human resource is one company that has an important value and a dominant role in the use of other resources that exist within the company. Management of human resources is the key to success is the right company to achieve its objectives. For that role in upholding the company fasilatas in the workplace, especially in information technology is becoming increasingly important in achieving the company's goals for information technology employees to work well. To achieve these objectives the company must improve the skills and knowledge of employees through good training and meet corporate standards.*

*The method used is descriptive research and verification. The sample in this study was 25 employee Of the total 25 employees at PT Angkasa Pura II (Persero) Branch Bandung International Airport Husein Sastranegara. The sampling technique used is sampling saturated / census. Respondents by means of gathering data from the questionnaire. Data analysis used is multiple linear regression analysis using SPSS 17 for windows.*

*These results indicate that in partial nThe information technology, training a positive and significant influence on employee performance. Here is presented the results of the partial influence of independent variables on the dependent variable with the formula beta x zero order:*

*From the above calculation, it can be seen that the most dominant variables on the performance of employees is an information technology, while the smallest training*

*Keywords: Information Technology, Training, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Salah satu syarat untuk dapat bersaing di era globalisasi ini adalah dengan memberikan pelatihan para karyawan serta memberikan ilmu dalam bidang penggunaan teknologi informasi tersebut yaitu ilmu computer sehingga para karyawan memiliki tingkat kinerja yang sangat baik karena dibantu dengan penggunaan computer. "Penggunaan teknologi informasi ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain yang sangat mempengaruhi optimalisasi penggunaan teknologi informasi adalah ketersediaan perangkat" ( Natigor, 2004). Pendapat lain dikemukakan oleh (Albarda,2006 ) Menyatakan bahwa "Salah satu perangkat yang digunakan dalam penerapan teknologi informasi adalah computer". Manfaat dari penggunaan komputer antara lain yaitu memudahan pekerjaan sehari hari baik dalam urusan administrasi, dan menjadikan pekerjaan yang dapat dikerjakan dengan lebih cepat.Teknologi Informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (Perangkat Keras dan Perangkat Lunak) yang di gunakan untuk memproses dan

menyimpan informasi,melainkan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirim informasi.

Selain penggunaan Teknologi Informasi yang perlu diperhatikan dalam menunjang kinerja karyawan adalah pelatihan karena dengan pelatihan para karyawan dapat memiliki tambahan pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gomes dalam Nurhalis (2007:583), mengemukakan bahwa "Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki moral, dan meningkatkan suatu potensi perusahaan". Pelaksanaan pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yangmemiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan kinerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. "Tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan" (Handoko, 2008:103). Pendapat lain dikemukakan oleh Simamora (2006:346) bahwa "salah satu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kinerja karyawan". Kebutuhan untuk setiap pekerjasangat beragam, untuk itu pelatihan perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

## KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

### 2.1.1 Definisi Teknologi Informasi

Devinisi teknologi informasi menurut Wiliams dan Sawyer (2003) adalah teknologi yang menggabungkan komputasi komputer dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara dan video. Selanjutnya De Lone Morgan dalam Syamdalam Rahadi (2007) menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi dan teknologi informasi bagi suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna sistem informasi dan teknologi informasi. Sedangkan menurut (Haag dan Keen,1996) Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Pekerjaan dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

Hubunganantara teknologi informasi dengan kinerja dikemukakan oleh Tjhai (2003:8) agar suatu teknologi informasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individual, maka teknologi informasi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukung.

### 2.1.2 Implementasi Teknologi Informasi

Thompson et al (1991; 1994) mendefinisikan implementasi teknologi sebagai manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya dimana pengukurannya berdasarkan pada intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan. Sedangkan Teddy Jurnali (2001) berpendapat bahwa pemanfaatan teknologi berhubungan dengan perilaku dalam menggunakan teknologi tersebut

untuk melaksanakan tugasnya. Teori sikap dan perilaku (theory of attitudes and 110 behavior) dari Triandis (1980) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi khususnya komputer personal (PC : Personal computer) oleh pekerja yang memiliki pengetahuan dilingkungan yang dapat memilih (optional), akan dipengaruhi oleh perasaan individu (affect) terhadap pemakaian PC, norma sosial (sosial norms) dalam tempat kerja yang memperhatikan pemakaian PC, kebiasaan (habit) sehubungan dengan pemakaian computer, konsekuensi individual yang diharapkan (consequencies) dari pemakaian PC dan kondisi yang memfasilitasi (facilitating conditions) dalam lingkungan yang kondusif dalam pemakian PC.

### 2.1.5 Devinisi Pelatihan

Pelatihan, menurut Gary Dessler (2009: 263) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 63) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Gomes dalam Nurhalis (2007:583), mengemukakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki moral, dan meningkatkan suatu potensiperusahaan.

Dari beberapa pengertian / definisi diatas maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa pada intinya tujuan dilakukannya pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan serta sikap. Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga harusdisesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diembanoleh seorang karyawan.

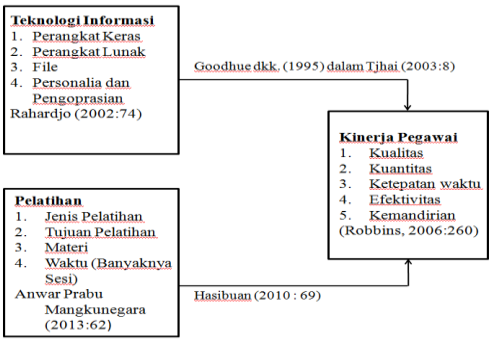
### 2.1.9 Teori Kinerja Karyawan

### 2.1.10 Pengertian Kinerja

Hasibuan dalam Sujak (1990) dan sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah "Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".Robbins, (2006:260) mengemukakan bahwa, Istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari Kualitas, Kuantitas, absensi, *turnover*, *citizenshi*p, dan *satisfacation*." Wibowo (2007:8) mengemukakan bahwa "ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah Hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu."

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tindakan yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan kerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja) yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sehingga dapat diukur kinerja dari individu tersebut.

Sehingga penggunaan fasilitas teknologi dan pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan perusahaan dalam bersaing di era globalisasi saat ini. Sehingga didapat pradigma sebagai berikut




## KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

### 3.1 Objek Penelitian

Dalam penyusunan proposal usulan penelitian ini objek yang menjadi sasaran pengamatan penyusunan adalah Implementasi Teknologi Informasi sebagai variable bebas (variable x1) dan Pelatihan sebagai variable bebas (variable x2) sementara objek penelitian yang merupakan variabel terikat (Variabel Y) adalah Kinerja Karyawan.

### 3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriftif dan verifikatif. Menurut Sugiono (2005 :21), "Metode deskriftif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk kesimpulan yang lebih luas".

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008 :45) yaitu memeriksa benar tidaknya apa bila di jelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah di laksanakan di tempat lain dengan masalah yang serupa dengan kehidupan".

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Mayoritas responden berjenis kelamin pria sebesar 64% sementara jumlah terkecil responden berjenis kelamin wanita sebesar 36%.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah Pria. Hal tersebut dikarenakan pria lebih mampu untuk bekerja keras yang dimiliki dibandingkan wanita. Selain itu beban seorang pria yang harus memiki sifat rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban.

**Tabel 4.19**
**Koefisien Regresi Linier Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 (Constant) | .387 | 1.076 | | .360 | .722 |
| Teknologi informasi | .669 | .145 | .569 | 4.616 | .000 |
| Pelatihan | .526 | .155 | .419 | 3.395 | .003 |

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 0.387 artinya jika Teknologi informasi dan Pelatihan bernilai 0, maka Kinerja karyawan akan tetap bernilai 0.387.

Koefisien Regresi Variabel Teknologi informasi sebesar 0.669 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Teknologi informasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0.669.

Koefisien Regresi Variabel Pelatihan sebesar 0.526 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0.526.

Dari output tabel 4.26 diatas didapatkan nilai $t_{hitung}$ untuk variabel Teknologi informasi ($X_1$) sebesar 4,616, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai $t_{tabel}$ untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 25 – 2 – 1 = (0,025 ; 22) yaitu 2,074, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,616 > 2,074) dan sig (0.000 < 0.05) maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Teknologi informasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung Bandung.

**Tabel 4.27**
**Tabel Uji F (Simultan)**

**Tabel 4.26**
**Tabel Uji T (Parsial)**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .387 | 1.076 | | .360 | .722 |
| Teknologi informasi | .669 | .145 | .569 | 4.616 | .000 |
| Pelatihan | .526 | .155 | .419 | 3.395 | .003 |

a . Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari output tabel 4.27 diatas didapatkan nilai $f_{hitung}$ sebesar 85,118, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai $f_{tabel}$ untuk df1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 25 – 3 = 22 sehingga didapat $f_{tabel}$ (2 ; 22) sebesar 3,44 dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (85,118 > 3,44) dan sig (0.000 < 0.05) maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Teknologi informasi dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung Bandung.

Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aris Mikhayanti (2013) yang menyatakan teknologi informasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitiandan pembahasan mengenai pengaruh teknologi informasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Teknologi informasi pada PT. Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung berada pada tingkat kurang baik yang di dasari indicator perangkat keras, perangkat lunak, file, serta personalia dan pengoperasian. Total skor tertinggi ada pada indicator file dan skor terrendah pada indicator personalia dan pengoperasian.
2. Pelatihan yang terdapat di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 4 indikator yaitu jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, dan waktu (banyaknya sesi). Indikator materi memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator jenis pelatihan memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik.
3. Kinerja karyawan yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Indikator kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan kemandirian memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik.
4. Secara parsial dan simultan, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara teknologi informasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari teknologi informasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat maka penulis selanjutnya penulis memberikan saran-saran mengenai pengaruh teknologi informasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung diantaranya:

1. Teknologi informasi yang ada di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung masih perlu diperbaiki diantaranya adalah dengan cara mengintegrasikan semua system yang ada di

perusahaan agara lebih mudah dalam penggunaannya. Selain itu pemahaman informasi kepada personalia harus lebih bisa sampai kepada karyawan agar bisa mudah dalam pengoperasiaannya.

2. Pelatihan yang ada di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung sudah berjalan cukup baik, namun adapun hal yang harus ditingkatkan yaitu dalam hal jenis pelatihan karyawan yang harus lebih bisa sesuai dengan pekerjaan yang diterimanya agar bisa lebih meningkatkan kemampuan karyawan dalam menanggapi sebuah masalah yang terjadi di perusahaan.
3. Kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung sudah berjalan cukup baik. Namun pihak perusahaan harus selalu mampu bisa berpartisipasi dalam meningkatkan mutu dan kualitas kinerja setiap karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Perusahaan harus mampu mensinergikan antara teknologi informasi, pelatihan dan kinerja karyawan agar tetap mampu mempertahankan eksistensi dalam pengelolaan perusahaan tersebut. Hal itu dikarenakan akan berdampak positif pada kemajuan dan perkembangan perusahaan.