

## PENERAPAN SISTEM INFORMASI MONITORING KINERJA KARYAWAN PT CIPTAPANGAN SUKSES MAKMUR BERBASIS MOBILE

Merlin Asih Pramina<sup>1</sup>, Yusuf Setyadi<sup>2</sup>, Farid Al Rizky<sup>3</sup>  
[merlinasihpramina@gmail.com](mailto:merlinasihpramina@gmail.com)<sup>1</sup>, [yusufsetyadi@lecturer.unsia.ac.id](mailto:yusufsetyadi@lecturer.unsia.ac.id)<sup>2</sup>,  
[faridrizky@lecturer.unsia.ac.id](mailto:faridrizky@lecturer.unsia.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Siber Asia

### Abstrak

Kemajuan sebuah perusahaan akan terlihat apabila kinerja karyawan tinggi, begitu juga sebaliknya jika kinerja karyawan rendah bisa mengakibatkan kemunduran bahkan kebangkrutan bagi perusahaan. Untuk itu diperlukannya monitoring kinerja, dalam penelitian ini monitoring kinerja menggunakan aplikasi Altius People. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT Ciptapangan Sukses Makmur yaitu sebanyak 102 subjek. Yang terdiri dari 52 laki-laki dan 50 perempuan. Penelitian ini menggunakan Teknik kuantitatif dengan bersifat deskriptif. Teknik pengambilan sample menggunakan purposive sampling. Jumlah pernyataan sebanyak 20 pernyataan dengan validitas dan reliabilitas ( $\alpha = 0,959$ ). Hasil temuan ini adalah menyatakan bahwa system monitoring membawa dampak positif bagi perusahaan dimana kualitas kinerja lebih termonitoring dan meningkat.

**Kata Kunci:** Monitoring, Kinerja, Karyawan.

### Abstract

*The progress of a company will be seen if employee performance is high, and vice versa if employee performance is low it can lead to setbacks and even bankruptcy for the company. For this reason, performance monitoring is needed, in this study monitoring performance using the Altius People application. The subjects in this study were employees of PT Ciptapangan Sukses Makmur, namely 102 subjects. Which consists of 52 men and 50 women. This research uses quantitative techniques with descriptive nature. The sampling technique used purposive sampling. The number of statements is 20 statements with validity and reliability ( $\alpha = 0.959$ ). The results of these findings are that the monitoring system has a positive impact on the company where the quality of performance is more monitored and improved.*

**Keyword:** Monitoring, Performance, Employee.

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang terpenting bagi suatu perusahaan yang menginginkan karyawannya untuk bekerja secara sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia baik secara langsung maupun tidak langsung memegang peran penting dan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap suatu perusahaan. Kemajuan perusahaan akan terlihat apabila kinerja karyawan tinggi, begitu juga sebaliknya jika kinerja karyawan rendah bisa mengakibatkan kemunduran bahkan kebangkrutan bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Menurutnya, seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable) (Indriasari et al., 2018). Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner, 1989). Selain itu,

Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Fenomena kurang optimalnya permasalahan kinerja merupakan faktor utama saat ini yang harus dijalani oleh banyak perusahaan, sebagian perusahaan sudah menyadari betapa pentingnya meningkatkan kinerja pegawai dan mengetahui sampai tingkat mana tingkat tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapai dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan (Tran & Thao, 2015). Salah satunya permasalahan yang dialami oleh PT Ciptapangan Sukses Makmur adalah kurangnya kedisiplinan karyawannya. Dengan dibuktikan dari hasil KPI bulan Januari - November 2023 serta data absensi karyawan. Dimana hasil dari laporan KPI tersebut karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik sebesar 25 persen, karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak tepat waktu sebanyak 35 persen, untuk karyawan yang selalu perbaikan dan sering mengalami kesalahan sebanyak 20 persen. Sedangkan karyawan yang melaksakan pekerjaan dengan baik dan menyelesaikan tepat waktu sebanyak 20 persen. Hal ini didukung juga dari data absensi karyawan yang menyatakan bahwa 15% karyawan sering terlambat masuk kerja, dan seringnya tidak masuk kerja dengan alasan sakit. Dilihat dari kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam kinerja, oleh karena itu diperlukan adanya system monitoring kinerja.

Monitoring adalah proses terintegrasi untuk memastikan bahwa proses berjalan sesuai rencana (*on the track*). Monitoring dapat memberikan informasi keberlangsungan proses untuk menetapkan langkah menuju ke arah perbaikan yang berkesinambungan. Pada pelaksanaannya, monitoring dilakukan ketika suatu proses sedang berlangsung. Level kajian sistem monitoring mengacu pada kegiatan per kegiatan dalam suatu bagian (Wrihatnolo, 2008).

Informasi monitoring tidak hanya mencakup dalam memantau kinerja karyawan tetapi dapat digunakan dalam memantau hal lain seperti ketaatan, pemeriksaan, laporan, dan penjelasan. Dalam hal ini yang dimaksud adalah absensi karyawan dan beberapa aktifitas karyawan yang dapat dipantau dalam system monitoring.

Dengan adanya sistem Altius dapat memudahkan Perusahaan untuk membantu memonitoring kinerja karyawan dan memudahkan karyawan untuk memantau slip gaji dan iuran BPJS.

Beberapa perusahaan distributor saat ini sudah memiliki sistem informasi yang terintegrasi untuk menyimpan data aktifitas karyawannya salah satunya dengan menggunakan aplikasi software Altius People. Altius People merupakan Solusi Human Resource Management (HRIS) berbasis aplikasi yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan memudahkan dalam merencanakan, mengelola, dan mengevaluasi proses bisnis SDM di perusahaan secara terintegrasi.

Aplikasi ini mendukung kerangka manajemen kinerja (BSC, OKR dan CPM), Payroll, Perhitungan Pajak, BPJS, Proses Rekrutmen, Absensi dan cuti dengan Altius People, semua informasi tentang karyawan seperti data karyawan, pekerjaan, informasi gaji, pengeluaran, Key Performance Indicator (KPI), training dan lain-lain dapat dengan mudah diimplementasikan.

Sejalan dengan penelitian dari Ernawati (2020) mengungkapkan bahwa sistem informasi monitoring dapat digunakan untuk memantau stock barang dan keluar masuk barang serta menyediakan laporan persediaan barang dengan efektif dan efisien.

Dari pernyataan diatas sistem informasi monitoring menghasilkan sistem informasi berbasis web berupa sistem aplikasi Accurate Online yang dapat membantu aplikasi Altius People dalam menyajikan informasi monitoring kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul : penerapan sistem informasi monitoring kinerja karyawan berbasis mobile.

## **2. METODE PENELITIAN**

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif (Azwar,2014).

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Riwayat Singkat Perusahaan**

Dimulai dari awal yang sederhana pada tahun 1990, PT. Ciptapangan Sukses Makmur yang didirikan oleh Bapak Harry Chandra memfokuskan usahanya pada pembuatan produk kacang tanah berkualitas di pabrik seluas 1000 M2. Dalam hampir dua dekade kami telah memproduksi lebih banyak produk dengan tetap fokus pada kategori Kacang-kacangan, menambahkan kacang mete, almond, dan hazelnut ke dalam daftar kami yang memiliki total 3 pabrik untuk memfasilitasi produksi kami dengan total ruang lebih dari 10.000 M2.

### **Visi dan Tujuan Perusahaan**

Visi perusahaan adalah menjadi produsen kacang-kacangan pilihan dengan kualitas terbaik dan harga bersaing di Asia Tenggara.

Tujuan Perusahaan adalah menjual produk berkualitas yang terbaik di Asia Tenggara.

### **Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi di pimpin oleh komisaris dan direksi kemudian direktur utama yang membawahi 4 departemen Manajemen yaitu Manajemen Keuangan, Manajemen Produksi, Manajemen HRD, Manajemen Marketing. Dari 4 departemen tersebut membawahi beberapa karyawan sesuai divisi masing-masing.

### **Pembahasan Hasil**

Dari hasil penelitian ini didapatkan subjek sebanyak 102 karyawan yang mana terdiri dari 52 laki-laki dan 50 perempuan. Dimana hasil penelitian dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak mendapatkan penilaian kinerja yang tinggi setelah diterapkannya sistem monitoring yaitu sebanyak 53,8%. Sedangkan hasil penelitian dengan jenis kelamin Perempuan juga lebih banyak mendapatkan kinerja yang tinggi yaitu sebanyak 52%. Dengan ini dapat dikatakan bahwa penerapan sistem monitoring kinerja karyawan berhasil diterapkan pada semua karyawan.

Temuan yang kedua pada penelitian ini adalah sistem monitoring kinerja pada bagian admin lebih banyak yang memperoleh nilai rendah yaitu sebanyak 88,9%. Pada penelitian system monitoring pada bagian customer service memiliki nilai yang sama yaitu 50%. Pada desain Engineering memperoleh nilai rendah yaitu sebanyak 66,7%. Driver lebih banyak memperoleh nilai tinggi yaitu sebanyak 75%. Bagian finance memperoleh nilai tinggi lebih banyak yaitu 62,5%. Bagian GA lebih banyak memperoleh nilai rendah yaitu sebanyak 66,7%. Bagian HR memperoleh nilai tinggi lebih banyak yaitu sebanyak 83,3%. Bagian IT lebih rendah sebanyak 100%. Bagian marketing sama sebanyak 50%. Bagian produksi tinggi yaitu sebanyak 58,3%. Bagian warehouse memperoleh nilai sama sebanyak 53%.

Dengan hasil tersebut diperoleh hasil karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi lebih banyak yaitu sebesar 54 subjek (52,9%).

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa penerapan sistem monitoring kinerja karyawan pada PT Ciptapangan Sukses Makmur dengan berbasis mobile dikatakan berhasil dan terlaksana dengan lancar dibuktikan dari hasil penelitian ini yang menunjukkan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin lebih banyak yang mendapatkan penilaian kinerja yang tinggi sebanyak 52,9%. Sedangkan untuk penilaian setiap bagian menunjukkan lebih banyak yang mendapatkan kinerja yang tinggi sebanyak 52,9%. Hal ini menunjukkan bahwa system monitoring dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya1.
- A. G. Anto, H. Mustafidah, and A. Suyadi, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode SAW," *Juita*, vol. III, no. 4, pp. 193–200, 2015.
- A. Hendini and S. Kurnia, "Perancangan Sistem Mutu Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak)," Vol. 6, No. 1, pp. 62–68, 2022.
- A. Mia and A. Seno, "Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik kelapa sawit pt. Perkebunan nusantara v sei rokan," *Jom Fisip*, vol. 3, no. 1, pp. 1–10, 2016.
- A. P. Windarto, "Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PTPN III Pematangsiantar Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW)," *Jurasik (Jurnal Ris. Sist. Inf. dan Tek. Inform.*, vol. 2, no. 1, p. 84, 2017.
- Adolina. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perkebunan Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5- 35
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing2
- Andreas Aldo Gunawan, H. S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, VOL. 16, NO. 1, Januari - Juni 2016, 1-9.
- Amiruddin, S. M. (2019). RANCANG BANGUN SISTEM MONITORING KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE ANALYTIC HIERARCHY PROCESS (AHP) BERBASIS WEB (Studi Kasus: PT. XYZ). *Jurnal Ilmiah Komputer dan Informatika*, 8(1), 1-103.
- Azwar, S. (2014). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. (2022). Jumlah Penduduk Provinsi DKI Jakarta Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin. Diakses dari <https://jakarta.bps.go.id/indicator/12/111/1/jumlah-penduduk-provinsi-dki-jakarta-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin.html>
- Cooper, D. R. (2014). *Business research methods*. New York: Hill Education.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Dewanto Zulkarnain, S.H., M.Pd, Arliyana, M.Kom, Selvia Cindy Rismalina, Olivia Magdalena Hartono, Egi Kusuma Mangasi, Eko Candra Marpaung. (2019). PROPOSAL PKL TERPADU SISTEM INFORMASI MONITORING KINERJA KARYAWAN DI PT. INDONESIA COMNETS PLUS (ICON+) KANTOR PERWAKILAN KALIMANTAN TENGAH. Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Palangkaraya4.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*. Semarang : Yoga Pratama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- I. Haqqe, R. H. D., Salsabila, S., & Santikarama, "Sistem Informasi Kepegawaian pada PT Ladang Harta Insani Berbasis Web.," *JUMANJI (Jurnal Masy. Inform. Unjani)*, vol. 5, no. 1, pp. 01–14, 2021, [Online]. Available: <http://jumanji.unjani.ac.id/index.php/jumanji/article/view/87>.
- M. F. Akbar, C. Triwibisono, and F. N. Nugraha, "Performance Appraisal Design In The Grand Mutiara Hotel Housekeeping Division Using BARS Assessment Model," *Int. J. Innov. Enterp. Syst.*, Vol. 7, No. 2, p. 6341, 2021, doi: 10.25124/ijies.v5i01.89.
- N. Susanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka," *Agora*, vol. 7, no. 1, pp. 6–12, 2019.
- Norhadi, E. (2020). PERANCANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN MONITORING DAN EVALUASI KARYAWAN PT CIPTAPANGAN SUKSES MAKMUR BERBASIS MOBILE (altius people). Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta5.
- O. Irnawati and I. Darwati, "Rancang Bangun Sistem Informasi Monitoring Kehadiran Karyawan (Studi Kasus: CV. SKI Jakarta )," *J. Inf. Eng. Educ. Technol.*, vol. 4, no. 2, pp. 79– 85, 2020, doi: 10.26740/jieet.v4n2.p79-85
- Oktaviani, R., & Sutrisno, E. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus pada PT DEF). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 71-82.
- R. Ismail Palandeng and E. Retnoningsih, "Sistem Monitoring Kinerja Karyawan Berbasis Website pada Penjualan Software ODOO," *J. Students' Res. Comput. Sci.*, Vol. 2, No. 2, pp. 143–152, 2021, doi: 10.31599/jsrsc.v2i2.900.
- Rahmawati, D., & Purwanto, A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Monitoring Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT ABC). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(3), 247-256.
- Rasafti, R. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Pemanen Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina. *jurnal psikologi industri dan organisasi*, 5-35.
- Rohmat, N. H. (2020). Pengaruh Monitoring Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kpp Pratama Malang Selatan. e – *Jurnal Riset Manajemen*, 79- 84.
- Sari, D. A., & Rahayu, E. (2022). Penerapan Sistem Informasi Monitoring Kinerja Karyawan Berbasis Mobile pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen Informatika*, 24(2), 147-158.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryalena, K. H. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi). *JOM FISIP Vol. 5: Edisi II Juli – Desember 2018*, 1-9.
- Suryalena, K. H. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi). *JOM FISIP Vol. 5: Edisi II Juli – Desember 2018*, 1-9.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Makasar: Pustaka Pelajar.
- Yana Erwana, SE, M. &. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan jiwa Intrapreneurship Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7 No. 1, 27-40.
- Yunita, A. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum BULOG DIVRE. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 45-50.
- Yusuf, A. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Jakarta: Prenada Media.
- Yusuf, A. M. (2005). *Metodologi Penelitian (Dasar-dasar Penyelidikan Ilmiah*. Padang : UNP Pres.