

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku maupun skripsi dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia merupakan pengaplikasian bidang teknologi informasi kedalam aktifitas pengelolaan sumber daya manusia dalam hal perencanaan, pemrosesan data dalam langkah yang terstandarisasi dalam aplikasi sumber daya perusahaan atau Enterprise Resource Planning (ERP). Penggunaan teknologi pada perusahaan dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan kerjaan seluruh komponen organisasi yang terlibat. HRD memiliki tingkat kompleksitas pekerjaan yang tinggi dan mengharuskan pengelolaan sistem yang tertata, mudah dipahami, dan efisien melalui pemanfaatan teknologi.

Sistem informasi sumber daya manusia adalah aplikasi yang dapat mempermudah proses dalam menentukan sebuah keputusan manajemen yang meliputi aktivitas perencanaan, penerimaan, penempatan, pelatihan, pengembangan, dan pemeliharaan dan maintenance sumber daya manusia (Raymond McLeod., 2012)

Khera dan Gulati (2012:20) menjelaskan bahwa Human Resource Information System merupakan perangkat lunak yang memiliki database dan 25 memungkinkan untuk melakukan penginputan, penyimpanan dan memanipulasi data dari karyawan yang berada di perusahaan. Ini memungkinkan untuk melakukan visualisasi global dan mengakses informasi penting dari karyawan.

Pendapat Handoko dalam Meiastoko (2013) mengenai *HRIS* didefinisikan sebagai suatu sistem informasi sumber daya manusia sebagai suatu aturan yang tersusun mulai dari tahap mengumpulkan, menyimpan, memelihara, memperoleh kembali, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh perusahaan mengenai Sumber Daya Manusia.

Menurut Rivai (2018:729) mengatakan bahwa, *HRIS* merupakan prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusia. *HRIS* terbentuk dari berbagai elemen dimana setiap elemen yang tersinkronisasi harus berfungsi dengan baik agar dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

Tannenbaum dalam Safaâ & Mohamed (2020) mengatakan bahwa, *HRIS* adalah sistem untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil dan mendistribusikan informasi yang relevan dengan SDM pada organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan oleh masing masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Pengertian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	Khera dan Gulati (2012:20)	Khera dan Gulati (2012) menjelaskan bahwa Human Resource Information System merupakan perangkat lunak yang memiliki database dan 25 memungkinkan untuk melakukan penginputan, penyimpanan dan memanipulasi data dari karyawan yang berada di perusahaan. Ini memungkinkan untuk melakukan visualisasi global dan mengakses informasi penting dari karyawan.
2.	Raymond McLeod., (2012)	Sistem informasi sumber daya manusia adalah aplikasi yang dapat mempermudah proses dalam menentukan sebuah keputusan manajemen yang meliputi aktivitas perencanaan, penerimaan, penempatan, pelatihan, pengembangan, dan pemeliharaan dan maintenance sumber daya manusia
3	Pendapat Handoko dalam Meiastoko (2013)	<i>HRIS</i> didefinisikan sebagai suatu sistem informasi sumber daya manusia sebagai suatu aturan yang tersusun mulai dari tahap mengumpulkan, menyimpan, memelihara, memperoleh kembali, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh perusahaan mengenai Sumber Daya Manusia.
4	Rivai (2018:729)	<i>HRIS</i> merupakan prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusia. <i>HRIS</i> terbentuk dari berbagai elemen dimana setiap elemen yang tersinkronisasi harus berfungsi dengan baik agar dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.
5	Tannenbaum dalam Safaâ & Mohamed (2020)	<i>HRIS</i> adalah sistem untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil dan mendistribusikan informasi yang relevan dengan SDM pada organisasi.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 2.1 Pengertrian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia menurut para ahli yang di ungkapkan pada tabel diatas, penulis menggunakan definisi dari Rivai (2018:729), Hal ini dikarenakan fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut sesuai dengan konsep dari Rivai (2018:729).

2.1.1.1 Indikator Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2009) menyatakan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia memiliki beberapa indikator diantaranya sebagai berikut:

1. Tepat Waktu

Manajer atau departemen SDM haruslah memiliki akses untuk memutakhirkan informasi. Informasi yang disajikan kepada manajer haruslah memiliki ketepatan waktu pada saat informasi tersebut disajikan sehingga proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan baik.

2. Akurat

Keakuratan informasi diharapkan untuk menyeimbangkan antara informasi yang didapat oleh sistem yang diharuskan untuk karyawan.

3. Relevan

Manajer harus mendapat informasi yang relevan tidak hanya sekedar informasi yang dibutuhkan dalam waktu tertentu. Relevansi suatu informasi harus dihubungkan dengan maksud penggunaannya, para pemakai informasi hanya mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam situasi tertentu.

4. Lengkap

Manajer harus mampu mendapatkan informasi secara lengkap, tidak sepotong-potong. Informasi yang disajikan tidak terpotong-potong, meliputi semua aspek yang berkaitan dengan daya guna informasi tersebut bagi pemakai.

Rivai (2018:736) menyatakan bahwa adanya tiga indikator utama dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Fungsi masukan, meng-input data dan informasi kepegawaian ke dalam Sistem Informasi SDM.
2. Fungsi pemeliharaan data, melakukan maintenance terhadap data yang telah dimasukkan tadi, dengan tujuan untuk menambahkan data baru serta meng-update data.
3. Fungsi keluaran, menghasilkan output yang memiliki nilai guna yang tinggi bagi pengguna.

Berdasarkan beberapa indikator menurut para ahli yang telah diuraikan diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2.2
Indikator Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

NO	Penulis & Tahun	Indikator
1	Simamora (2009)	1. Tepat Waktu 2. Akurat 3. Relevan 4. Lengkap
2	Rivai (2018: 736)	1. Fungsi Masukan 2. Fungsi Pemeliharaan Data 3. Fungsi Keluaran

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 2.2, Indikator Sistem Informasi Sumber Daya Manusia menurut para ahli yang di ungkapkan pada tabel diatas, Maka penulis menggunakan Indikator menurut Rivai (2018: 736), Hal ini dikarenakan fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut sesuai dengan indikator dari Rivai (2018: 736).

2.1.2 Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Singodimenjo dalam Sutrisno (2009:86) bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Rivai (2013) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Afandi (2018:11) mengatakan bahwa, Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaanya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan oleh para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2.3
Pengertian Disiplin Kerja

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	Simamora (2004)	Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.
2.	Singodimenjo dalam Sutrisno (2009:86)	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.
3	Hasibuan (2013:193)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
4	Rivai (2013)	Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.
5	Afandi (2018:11)	Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaanya.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 2.3, Pengertian Disiplin Kerja menurut para ahli yang di ungkapkan pada tabel diatas, penulis menggunakan definisi dari Afandi (2018:11), Hal ini dikarenakan fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut sesuai dengan konsep Afandi (2018:11).

2.1.2.1 Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:20) menyatakan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja diantaranya :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:194) meliputi :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Adapun menurut Afandi (2018:21) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan waktu
 - a) Masuk kerja tepat waktu
 - b) Penggunaan waktu secara efektif
 - c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
 - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b) Target pekerjaan
 - c) Membuat laporan

Berdasarkan beberapa indikator yang telah diuraikan oleh para ahli diatas,
Maka penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2.4
Indikator Disiplin Kerja

No	Penulis & Tahun	Indikator
1	Hasibuan (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan
2	Afandi (2018: 21)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan Waktu 2. Tanggung Jawab

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 2.4, Indikator Disiplin Kerja menurut para ahli yang di ungkapkan pada tabel diatas, penulis menggunakan indikator menurut Afandi (2018: 21), Hal ini dikarenakan fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut sesuai dengan indikator Afandi (2018:21).

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018: 149) mengatakan bahwa, Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika.

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Rivai (2012:309) dalam Isnar Budiarti (2022) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kasmir (2016:208) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan oleh para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2.5
Pengertian Kinerja Karyawan

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	Afandi (2018: 149)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika.
2.	Mangkunegara (20017:67)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.
3	Wibowo (2010:4)	Implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.
4	Rivai (2012:309)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
5	Kasmir (2016:208)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 2.5, Pengertian Kinerja Karyawan menurut para ahli yang diungkapkan pada tabel diatas, Maka penulis menggunakan definisi dari Afandi (2018: 149) Hal ini dikarenakan fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut sesuai dengan konsep Afandi (2018: 149).

2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018: 89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Kasmir (2016:208) dalam Lita Wulantika (2021) yang terdiri dari kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan dengan rekan kerja.

Berdasarkan beberapa indikator yang telah diuraikan oleh para ahli diatas, peneliti merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Karyawan

No	Penulis & Tahun	Indikator
1	Afandi (2018: 89)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja, 2. Kualitas hasil kerja, 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan, 8. Kejujuran 9. Kreativitas
2	Kasmir (2019:208–209)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. penekanan biaya 5. pengawasan 6. hubungan dengan rekan kerja

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 2.6 diatas, Maka penulis menggunakan indikator menurut Afandi (2018: 89) Hal ini dikarenakan fenomena yang terjadi sesuai dengan indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018: 89).

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variable yang sedang di teliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel :

Tabel 2.7
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Indha Aprida Sutari, Folooli Laia, Cut Fitri Rostina (2021)	Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan	Secara simultan sistem informasi SDM, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode: deskriptif kuantitatif. Sampel: 90 sampling jenuh	Sama-sama meneliti Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Peneliti tidak meneliti variabel pelatihan, tempat penelitian dan sampel berbeda
2	Wala Erpurini (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Cv. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi	Variabel sistem informasi SDM dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Metode: deskriptif dan asosiatif. Sampel: 60 sampling jenuh	Sama-sama meneliti Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Tempat penelitian, jumlah sampel dan metode analisis berbeda

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Bachtiar Arifudin Husain, S.KOM.,M. M (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Metode: metode deskriptif kuantitatif Sampel: 100 responden.	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Tempat penelitian dan jumlah sampel berbeda
4	Karnadi, Ediyanto (2021)	Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo	Variabel Sistem informasi sumber daya manusia, Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja ASN. Metode: metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda Sampel: Metode Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel. sampel yang dipilih dengan jumlah ASN sebanyak 62 orang.	Sama-sama meneliti Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kinerja	Peneliti Tidak Meneliti Variabel Kompetensi, Tempat penelitian berbeda dan jumlah populasi sampel berbeda

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Jelaskan Wau, Samalua	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap	Disiplin kerja berpengaruh	Sama-sama meneliti	Tempat penelitian dan

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Waoma, Ferdinand T. Fau (2021)	Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan	signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Metode: analisis regresi linear sederhana Sampel: 30 pegawai	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	jumlah sampel berbeda
6	Habibatul Hidayati, Anisa Putri (2022)	Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat	Sistem informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode: kuantitatif, <i>multiple linear regression analysis</i> Sampel: 60 responden	Sama-sama meneliti Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja	Peneliti tidak meneliti variabel kompetensi, tempat penelitian dan jumlah sampel berbeda
7	Peggyta Sintia Tayabu, Rizan Machmud,	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja	Variabel sistem informasi manajemen	Sama-sama meneliti Sistem	Tempat penelitian dan

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Djoko Lesmana Radji (2022)	Pegawai Pada Kantor Pdam Muara Tirta Kota Gorontalo	berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM muara tirta Kota Gorontalo. Metode: Kuantitatif, teknik analisis regresi sederhana Sampel: Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 63 responden.	Informasi Manajemen dan Kinerja	sampel berbeda
8	Raudatul Hasanah, Nana Darna, Iyus Yustini (2020)	PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI (Studi pada RSUD Kabupaten Ciamis)	Terdapat pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi. Metode: kuantitatif. Sampel: pegawai PNS sebanyak 376 orang, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 79 orang.	Sama-sama meneliti Sistem Informasi SDM dan Kinerja Karyawan, Metode sama	Peneliti tidak meneliti variabel Efektivitas Organisasi, Tempat penelitian dan Sampel berbeda
9	Muhammad Taufik Lesmana, Muhammad	The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on	Terdapat pengaruh yang signifikan antara	Sama-sama meneliti Variabel Disiplin Kerja	Peneliti Tidak Meneliti Variabel Kompensasi,

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Arif, Muhammad Irfan Barus (2021)	Employee Performance	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gracia Pharmindo Kota Medan. Metode: pendekatan asosiatif dan Uji asumsi klasik. Sampel: 30 responden	dan Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja, Tempat Penelitian, Populasi Dan Sampel Berbeda
10	Harum Septianingsih, Defi Insani Saibil (2023)	<i>The Influence of Hr Information Systems, Competence, and Work Discipline on Work Productivity Post-Merger Bank Syariah Indonesia (Branch Mataram Pajenggik1)</i>	Variabel sistem informasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun variabel kompetensi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode: Kuantitatif, analisis regresi linier berganda. Sampel: 40 total sampel	Sama-sama meneliti sistem informasi SDM dan Disiplin Kerja	Peneliti Tidak Meneliti Variabel Produktivitas, Tempat penelitian dan sampel berbeda
11	Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi,	<i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin	Sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan metode	Peneliti Tidak Meneliti Variabel Kompetensi

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jufrizen (2019)		<p>kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Departemen Bina Marga dan Konstruksi Pembangunan Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.</p> <p>Metode: Analisis data menggunakan regresi linier berganda</p> <p>Sampel: 47 Pegawai</p>	<p>analisis data sama menggunakan analisis regresi linear berganda</p>	<p>dan sampel berbeda</p>
12	Yoel Brando Sitopu, Kevin Arianda Sitingak, Fenny Krisna Marpaung (2021)	<i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance</i>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas penelitian berupa Motivasi, Kerja Disiplin, dan Kompensasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Metode: Analisis regresi</p> <p>Sampel: 130 Karyawan</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel disiplin kerja, kinerja karyawan dan metode analisis data sama menggunakan analisis regresi linear berganda</p>	<p>Peneliti Tidak Meneliti Variabel motivasi, kompensasi dan sampel berbeda</p>
13	Nejib Ben Moussaa, Rakia El Arbi (2020)	<i>The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability</i>	<p>Hasil diperkirakan oleh Perangkat lunak Smart PLS,</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel Sistem informasi</p>	<p>Peneliti Tidak Meneliti Variabel komitmen kemampuan</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<i>in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment</i>	<p>menunjukkan bahwa penggunaan <i>HRIS</i> meningkatkan kemampuan inovasi individu <i>HR</i> Tunisia karyawan. Selain itu, ditemukan bahwa komitmen afektif karyawan memoderasi hubungan antara penggunaan <i>HRIS</i> dan kemampuan inovasi individu.</p> <p>Metode: convenience sampling</p> <p>Sampel: 42</p>	<p>sumber daya manusia dan metode analisis data sama menggunakan analisis regresi linear berganda</p>	<p>inovasi individu</p>

Sumber: Data diolah penulis 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Berikut dikemukakan kerangka pemikiran penelitian, dilihat dari kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian yang sudah dipaparkan. Untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel yang diteliti dan bagaimana konsep teori sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan sementara (Hipotesis Sementara). Kerangka pemikiran adalah model konseptual akan tentang teori yang berhubungan satu dengan yang lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dipaparkan mengenai variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kerangka pemikiran menjelaskan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh dengan Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan sangat penting dalam dunia pekerjaan. Namun, untuk mewujudkan Kinerja Karyawan yang baik perlu diperhatikan beberapa faktor, seperti Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja.

Kinerja Karyawan merupakan hasil dari kinerja karyawan mengenai seberapa baik hasil pekerjaan mereka. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut ialah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja. Indikator Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran dan Kreativitas.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusia. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terbentuk dari berbagai elemen dimana setiap elemen yang tersinkronisasi harus berfungsi dengan baik agar dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

Indikator Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang digunakan dalam penelitian ini adalah Fungsi Masukan meng-input data dan informasi kepegawaian ke dalam Sistem Informasi SDM, Fungsi Pemeliharaan Data melakukan maintenance terhadap data yang telah dimasukkan, dengan tujuan untuk menambahkan data baru serta meng-update data., Fungsi Keluaran menghasilkan output yang memiliki nilai guna yang tinggi bagi pengguna.

Disiplin Kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

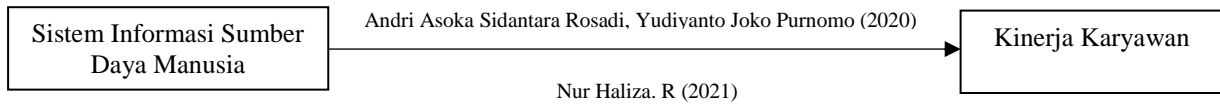
Indikator Disiplin Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Ketaatan waktu, Tanggung jawab kerja.

Setelah dibahas mengenai penelitian-penelitian terdahulu serta perbedaannya dengan penelitian ini pada bagian sebelumnya, selanjutnya dibahas mengenai kerangka pemikiran penelitian berdasarkan bahan-bahan dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut.

2.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Nur Haliza. R (2021) menyimpulkan bahwa, Variabel sistem informasi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bulukumba.

Sedangkan, Menurut penelitian Andri Asoka Sidantara Rosadi, Yudiyanto Joko Purnomo (2020) mengemukakan bahwa "hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif variable Sistem informasi Manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pada PT. Raudah Cianjur. Besarnya pengaruh Sistem informasi Manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja adalah 66,3%.

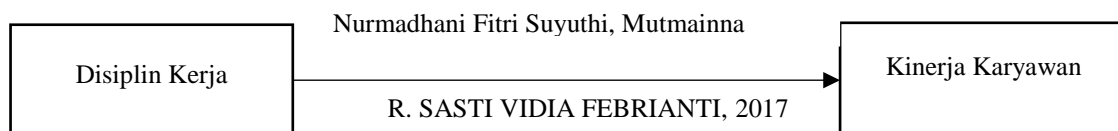


Gambar 2.1
Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian R. SASTI VIDIA FEBRIANTI (2017) menyimpulkan bahwa, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan, menurut penelitian Nurmadhani Fitri Suyuthi, Mutmainna (2022) mengemukakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut: "hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial".

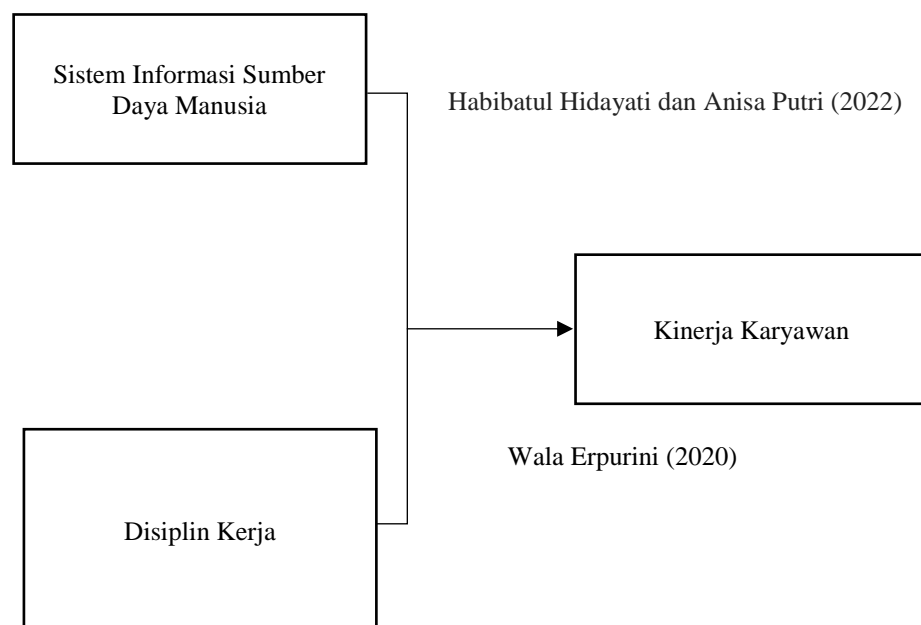


Gambar 2.2
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Habibatul Hidayati dan Anisa Putri (2022) menyimpulkan bahwa, secara simultan terdapat pengaruh antara Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

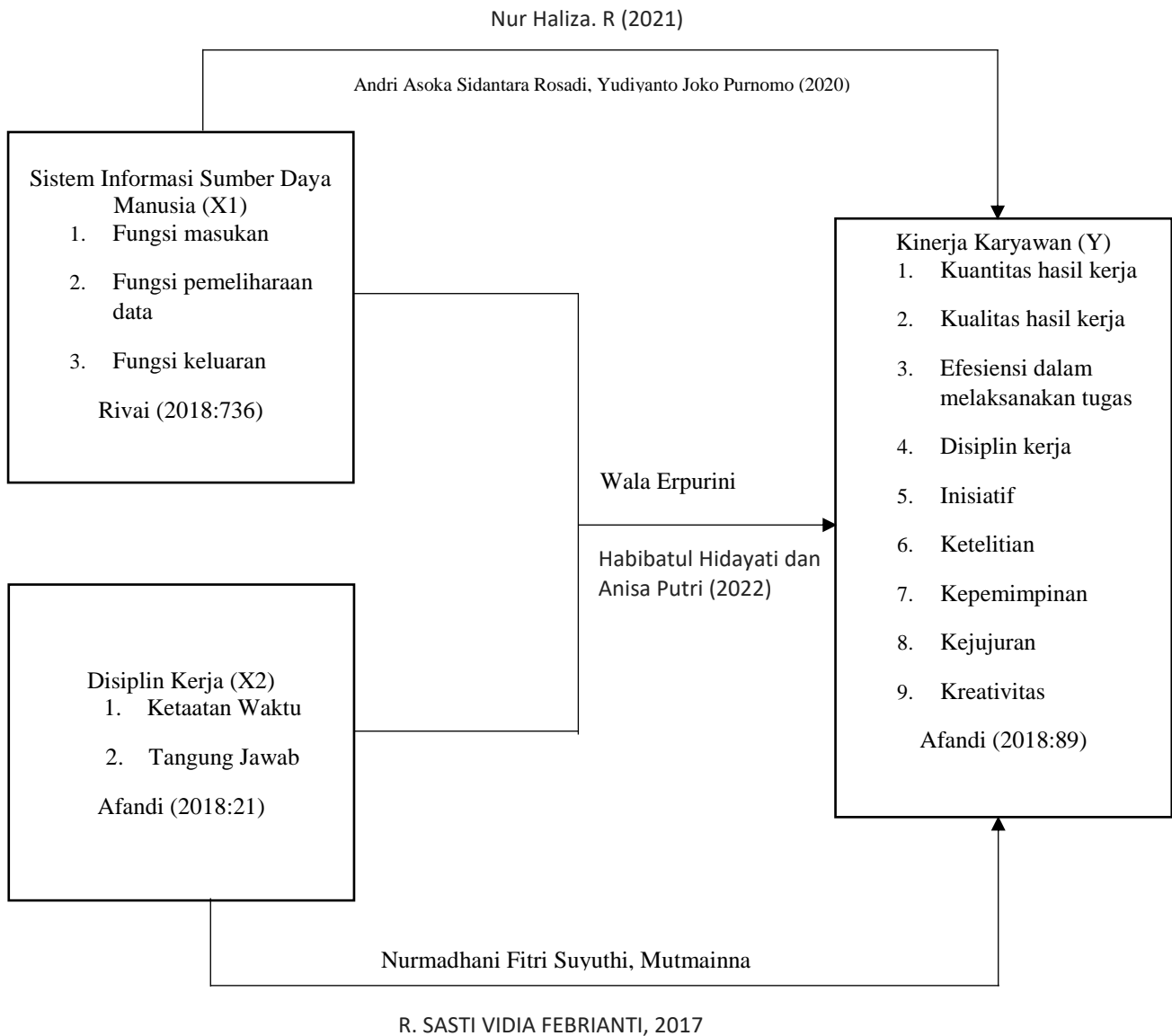
Sedangkan, menurut penelitian Wala Erpurini (2020) mengemukakan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut: "Hasil penelitian melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa sistem informasi SDM, disiplin kerja, dan kinerja berada pada kategori cukup baik. Kemudian pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel sistem informasi SDM dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja".



Gambar 2.3
Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2 : Diduga Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.

Hipotesis 3 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut..

Hipotesis 4 : Diduga Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.