BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen

Manajemen menurut Hasibuan (2012:1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Miller (20113:166) berpendapat sejalan dengan Hasibuan menyatakan bahwa manajemen adalah proses memimpin dan melancarkan pekerjaan bagi orang – orang yang terorganisir secara formal sebagai kelompok untuk memperoleh tujuan yang sama.

Sedangkan menurut Terry (2005:1), berpendapat bahwa manajemen adalah suatu proses kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang – orang ke arah tujuan organisasional atau maksud – maksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha – usaha yang telah dilakukan.

Menurut Robbins & Coutler (1999), menyebutkan manajemen adalah proses pengkoordinasian dan pengintergrasian kegiatan – kegitan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain. Pengkoordinasian orang lain artinya melibatkan orang lain, sedangkan efektif dan efisien untuk menunjukkan berdaya guna dan berhasil guna.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dans seni dalam mengatur sumber daya secara terorganisir agar berjalan efektif dan efisien.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen sumber daya manusia sering disepadankan dengan istilah manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen tenaga kerja dan berbagai istilah lainnya.

Armstrong (2009) dalam Dedi dan Melani (2014:14), menyatakan bahwa :

> *The practice of human resource management (HRM) is concerned with all aspects of how people are employed and managed in organizations. It covers activities such as strategic HRM, human capital management, corporate social responsibility, knowledge management, organization development, resourcing (human resource planning, recruitment and selection, and talent management), performance management, learning and development, reward management, employee relations, employee well-being and health and safety and provision of employee services. HRM practice has a strong conceptual basis drawn from the behaviouralsciences and from strategic management, human capital and industrial relations theories. This foundation has been built with the help of a multitude of reaseacrh projects.*

Jadi berdasarkan uraian di atas bahwa praktek manajemen sumber daya manusia (SDM), berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan mengelola organisasi. Hal ini mencakup kegiatan seperti strategi sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, hubungan karyawan, serta penyediaan jasa karyawan, dan praktek sumber daya manusia memiliki konseptual yang kuat yang diambil dari perilaku dan manajemen strategis.

Menurut Malthis & Jackson (2006:3), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem – sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gary Dessler (2006:2), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, dan keamanan, serta masalah keadilan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama, yaitu mendayagunakan tenaga kerja manusia untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan tujuan tersebut maka tenaga kerja akan memotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

2.1.3. Sistem Informasi Manajemen

Informasi merupakan salah satu sumber daya yang sangat diperlukan bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas perusahaan. Untuk mendapatkan informasi tersebut perlu adanya sebuah sistem yang mengolah data menjadi sebuah informasi yang berharga. Sistem tersebut dikenal dengan Sistem Informasi Manajemen (SIM). Seiring dengan perkembangan teknologi, sistem informasi manajemen turut mengalami perkembangan juga, yang berkembang menjadi sistem informasi manajemen berbasis web.

2..1.3.1. Konsep Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen merupakan sistem informasi yang menghasilkan hasil keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu dalam suatu kegiatan manajemen. Sistem informasi manajemen meliputi :

a. Sistem informasi akuntansi ; menyediakan informasi dan transaksi keuangan.
b. Sistem informasi pemasaran : menyediakan informasi untuk penjualan, promosi penjualan, kegiatan pemasaran, kegiatan penelitian pasar dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pemasaran.
c. Sistem informasi manajemen persedian
d. Sistem informasi personalia
e. Sistem informasi distribusi
f. Sistem informasi pembelian

g. Sistem informasi kekayaan
h. Sistem informasi analisis kredit
i. Sistem informasi penelitian dan pengembangan
j. Sistem informasi analisis *software*
k. Sistem informasi teknik
l. Sistem informasi HRD
m. Sistem informasi logistic

Menurut Agus Mulyanto (2009) dalam bukunya *Sistem Informasi Konsep & Aplikasi* menyimpulkan bahwa definisi sistem informasi manajemen merupakan suatu komponen yang terdiri dari manusia, teknologi informasi, dan prosedur kerja yang memproses,menyimpan, menganalisis, dan menyebarkan informasi untuk mencapai tujuan.

2.1.3.2. Kemampuan Sistem Informasi Manajemen

Efraim Turban, McCean, dan James Waterbe dalam buku *Information Technology for Management Making Connection for Strategic Advantage*, menyebutkan kemampuan sistem informasi manajemen sebagai berikut :

a. Melakukan komputerisasi numeric bervolume besar dengan kecepatan tinggi
b. Menyediakan komunikasi dalam organisasi atau antar organisasi yang murah dan cepat.
c. Menyimpan informasi dalam jumlah yang besar dalam ruang yang kecil tetapi mudah diakses.

d. Memungkinkan akses informasi yang sangat banyak di seluruh dunia dengan cepat dan murah.
e. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi orang – orang yang bekerja dalam kelompok pada suatu lokasi.
f. Menyajikan informasi dengan jelas yang menggugah pikiran manusia.
g. Mengotomatisasikan proses – proses bisnis yang semi otomatis dan tugas – tugas yang dikerjakan secara manual.
h. Mempercepat pengetikan dan penyuntingan.
i. Melaksanakan hal – hal di atas jauh lebih murah daripada apabila dikerjakan secara manual.

2.1.3.3. Indikator Sistem Informasi Manajemen

Menurut Agus Mulyanto (2009;31) sistem informasi terdiri dari lima sumber daya yang dikenal sebagai komponen sistem informasi, yaitu :

a. Manusia

   Manusia mengambil peranan yang penting bagi sistem informasi. Manusia dibutuhkan untuk mengoperasikan sistem informasi. Sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi dua yaitu pengguna akhir dan pakar sistem informasi. Pengguna akhir adalah orang – orang yang menggunakan informasi yang dihasilkan dari sistem informasi, misalnya mahasiswa, pemasok, dll. Sedangkan pakar sistem informasi adalah orang – orang yang mengembangkan dan mengoperasikan sistem informasi misalnya system analyst, developer, dll.

b. Perangkat Keras (*Hardware*)

Semua peralatan yang digunakan dalam proses informasi berupa computer dan media data seperti CD, disk, lembaran kertas data, dll.

c. Perangkat Lunak (*Software*)

Semua rangkain perintah (instruksi) yang digunakan dalam pemrosesan informasi, tidak hanya berupa program tetapi dapat juga berupa prosedur. Program merupakan sekumpulan instruksi dari pengguna sumber data sedangkan prosedur adalah sekumpulan aturan yang digunakan untuk mewujudkan proses pengolahan informasi dan mengoperasikan perintah bagi pengguna informasi.

d. Data

Data dapat berupa teks, gambar, audio maupun video. Sumber daya data bukan hanya sekedar bahan baku untuk masukan sebuah sistem informasi manajemen, melainkan sebagai dasar membentuk sumber daya organisasi.

e. Jaringan

Media komunikasi yang menghubungkan computer, pemrosesan informasi, dan peralatan lainnya serta dikendalikan melalui software komunikasi, sumber daya jaringan dapat berupa kabel, nirkabel, satelit, seluler, modem, prosesor, dll.

Kelima komponen tersebut memainkan peranan yang sangat penting dalam suatu sistem informasi manajemen.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Definisi Kinerja

Kinerja telah menjadi konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pemabahasan dan pembicaraan, khususnya dalam rangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Artinya bagaimana perusahaan harus mengetahui factor apa saja yang mempengaruihi kinerja. Hasil analisis kinerja akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum. Pada gilirannya, kinerja karyawan akan mencerminkan derajat kompetisi dan efektivitas suatu perusahaan. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu di dalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto,2009:6).

Menurut Wilson Bangun (2012:230) dalam Dedi dan Melani (2014:40) menyatakan bahwa sistem manajemen kinerja (*performance management system*) merupakan proses untuk mengidentifikasikan, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Iqbal Nazili (2012) dalam Dedi dan Melani (2014:41) menyatakan bahwa Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Dengan adanya informasi mengenai kinerja, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan – kegiatan utama, dan tugas pokok, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan untuk memutuskan suatu tindakan.

2.1.4.2. Konsep Kinerja

Kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary* terbitan Amerika Serikat dan Kanada (1979) berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu :

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan.
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Sedangkan menurut Anwar (2000:67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas”.

Kemudian menurut Ambar (2003:223) mengemukakan bahwa “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Maluyu S.P Hasibuan (2001:34) 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”.

Menurut Whitmore (1997:104), “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak – pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.. Mink (1993:76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu di antaranya: (a) Berorientasi pada prestasi, (b) Memiliki rasa percaya diri, (c) Berpengendalian diri.. (d) Kompetensinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert dan John (2001:82), factor – factor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Factor kemampuan : Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
b. Factor motivasi : Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*), seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.1.4.4. Indikator Kinerja

Sudarmanto (2009;11) mengemukakan bahwa dimensi atau indicator kinerja merupakan aspek – aspek yang menjadi ukurang dalam menilai kinerja. John Miner (1998) mengemukakan terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur menilai kinerja, yaitu :

a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu waktu kerja efektif, jam kerja hilang.
d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Bernadin (2001) menyampaikan ada enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja,yaitu :

a. *Quality* (Kualitas), terkait dengan prestasi kerja dan proses/hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
b. *Quantity* (Kuantitasi), satuan jumlah atau kuantitas pekerjaan yang dihasilkan terkait dengan beban kerja.
c. *Timeliness* (Waktu), terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas dan ketepatan waktu/kedisiplinan dalam bertugas.
d. *Cost-Effectiveness* (Biaya), terkait dengan penggunaan sumber – sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi sistem informasi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber – sumber organisasi.
e. *Need for Supervision* (Kemampuan tanpa pengawasan), terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi – fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
f. *Interpersonal Impact* (Perilaku Individu), terkait dengan kompetensi dan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, motivasi dan kerjasama antara rekan kerja.

2.1.5 Efektivitas

2.1.5.1. Definisi Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditentukan. Jika hasil kegiatan mendekati sasaran berarti semakin tinggin efektivitasnya. Apabila dicermati bahwa efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan itu sendiri. Kegiatan yang dimaksud adalah usaha yang dapat memberikan manfaat yang sebesar – besarnya bagi perusahaan tersebut. Istilah efektif (*effective*) dan efisien (*efficien*) merupakan istilah yang saling berkaitan dan patut dihayati dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2.1.5.2. Konsep Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah popular mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna dan menunjang tujuan.

Menurut Siagian (2007:24), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasaran dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan.

Selanjutnya Martoyo (2002:4) mengemukakan bahwa efektivitas sebagai suatu kondisi atau keadaan dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, disertai dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Lebih lanjut menurut Kurniawan (2005:109) mendefinisikan efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Efektivitas dalam kegiatan organisasi dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran telah dicapai. Menurut Sumaryadi (2005:105) berpendapat bahwa organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut dapat sepenuhnya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Efektivitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif tujuan atau sasaran organisasional sesuai yang ditetapkan. Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

2.1.5.3. Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas

Terdapat banyak factor yang mempengaruhi efektifitas kerja. Factor – factor tersebut dapat dipengaruhi oleh factor internal perusahaan maupun factor eksternal perusahaan. Menurut Ronald O'Relly (2003:119) mengemukakan factor – factor efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Rancangan Tugas

   Tim – tim kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila memiliki kebebasan, kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan – keterampilan dan bakat – bakat yang berbeda – beda, kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau produk secara menyeluruh dan sebuah tugas atau proyek yang memiliki dampak yang substansial terhadap pihak – pihak lain.

2. Komposisi

   Kategori ini meliputi variable – variable yang berkaitan dengan bagaimana karakter dari para staf tim kerja, bagaimana kemampuan dan kepribadian dari para anggota tim kerja, ukuran tim kerja, fleksibilitas tim kerja dan preferensi para anggota untuk bekerja secara tim.

3. Konteks

   Tiga factor konseptual yang signifikan berkaitan dengan kinerja tim adalah kehadiran sumber daya yang mencukupi, adanya kepemimpinan yang efektif, dan sebuah evaluasi kinerja dan sistem imbalan yang menghargai sumbangan dari tim kerja.

4. Proses

   Proses meliputi komitmen anggota terhadap sebuah tujuan bersama, penetapan tujuan, ketetapan waktu dan yang terakhir adalah kelengkapan.

Apabila keempat hal tersebut terpenuhi dan dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka kualitas yang akan dicapai terpenuhi sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.5.4. Indikator Efektivitas

Pada dasarnya efektivitas kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan rencana, sesuai dengan kebijaksanaan atau dengan kata lain mencapai tujuan, maka hal itu dikatakan efektif. Nilai efektivitas pada dasarnya ditentukan oleh tercapainya tujuan organisasi serta faktor kesesuaian dalam dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Jadi efektivitas kerja pada setiap organisasi akan berbeda – beda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya, tergantung pada jenis dan sifat dari organisasi yang bersangkutan. Menurut Campel dalam Steers (1998:45) untuk mengukur efektivitas kerja ada beberapa variabel yang biasa digunakan, yaitu :

a. Semangat kerja

   Kecendrungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerja sama dan perasaan memiliki.

b. Motivasi

Kecendrungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Tetapi dalam hal ini bukanlah perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

c. Kepuasan kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran pekerjaannya dan organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka merasa dihargai karena pekerjaan mereka.

d. Beban pekerjaan

Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan seseorang dan sesuai dengan jumlah kelompok mereka.

e. Waktu menyelesaikan tugas

Waktu merupakan salah satu pengukuran efektivitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik – baiknya oleh setiap anggota organisasi.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Jimmy Rusjiana (2016)	*Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rabbani Bandung*	Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan cukup signifikan, dimana Sistem Informasi SDM sangat penting untuk meningkatkan kinerja.	- Menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.	- Sistem Informasi Manajemen yang digunakan adalah untuk Operasional, sedangkan jurnal lebih berfokus pada Sistem SDM - Penggbungan variabel Kinerja dengan Efektivitas
2	Moh. Hidayat Koniyo (2011)	*Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Layanan Adminsitrasi Akademik Pada Universitas Gorontalo*	Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja layanan administrasi akademik.	- Menggunakan Kinerja sebagai variabel Y. - Sistem yang diteliti sama berbasis Web (bukan aplikasi)	- Sistem Informasi Manajemen lebih berfokus pada kinerja karyawan dan efektivtas kerja, sedangkan pada jurnal lebih berfokus untuk peningkatan layanan. - Perbedaan pada variabel yang digunakan untuk meneliti.
3	Resty Rian Budissa (2016)	*Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan*	Adanya pengaruh yang signifikan antara sistem informasi manajemen terhadap efektivitas kerja pada Kantor Dinas Kependudukan	- Menggunakan Efektivitas sebagai variabel Y. - Sistem Informasi Manajemen yang diteliti sama berbasis web.	- Penggabungan variabel Kinerja dengan Efektivitas. - Lebih berfokus pada Efektivitas Kerja Perusahaan, sedangkan pada jurnal lebih berfokus pada Efektivitas saja.

		dan Catatan Sipil Kabupaten Bintan	dan Catatan Sipil Kabupaten Bintan.		
4	Ganda Sirait (2014)	*Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Holland Bakery Batam*	Sistem informasi manajemen secara statistic berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Holland Bakery dengan signifikansi 0,000.	- Menggunakan Efektivitas sebagai variabel Y	- Penggabungan variabel Kinerja dengan Efektivitas. - Indikator lebih mengacu pada Steers, sedangkan pada jurnal lebih mengacu kepada Sinambella

2.2. Kerangka Pemikiran

Pada era saat ini, banyak sekali sistem informasi yang muncul dari berkembangnya era teknologi informasi sebagai inovasi untuk memberikan keuntungan kepada *end user*. Keuntungan perkembangan era *cyber* dan *virtual* telah sampai berpengaruh terhadap perusahaan – perusahaan yakni bantuan teknologi komputasi untuk peningkatan *performance, flexibility*, dan *simplify*.

Sistem Informasi Manajemen adalah sistem yang saat ini paling banyak digunakan di semua perusahaan. Karena dengan kemampuannya dapat mengolah data perusahaan yang berjalan setiap hari dan juga memudahkan para karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu, dengan adanya sistem informasi manajemen juga dapat memudahkan para karyawan dan manajer dalam mengambil keputusan dan juga untuk menyampaikan informasi secara akurat dan

tepat. Dengan sistem informasi manajemen juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas kerja perusahaan.

Dikutip dari Agus Mulyanto (2009) dalam bukunya *Sistem Informasi Konsep & Aplikasi* menyimpulkan bahwa definisi sistem informasi manajemen merupakan suatu komponen yang terdiri dari manusia, teknologi informasi, dan prosedur kerja yang memproses,menyimpan, menganalisis, dan menyebarkan informasi untuk mencapai tujuan.

Sistem Informasi Manajemen dapat diukur menggunakan lima sumber daya yang dikenal sebagai komponen sistem informasi, hal ini mengacu pada teori dari Agus Mulyanto (2009:31), yaitu :

a. Manusia
b. Perangkat Keras (*Hardware*)
c. Perangkat Lunak (*Software*)
d. Data
e. Jaringan

Kelima komponen tersebut memainkan peranan yang sangat penting dalam suatu sistem informasi manajemen: Manusia/*Brainware* sebagai pengguna/pelaku utama yang menggunakan sistem informasi manajemen. Perangkat Keras (*Hardware*) sebagai sarana pendukung fisik yang digunakan untuk mengakses sistem. Perangkat Lunak (*Software*) sebagai sarana pendukung yang digunakan untuk mengakses sistem informasi manajemen dengan menggunakan perangkat keras sebagai pendukungnya. Data sebagai isi dari sistem informasi manajemen

tersebut yang selanjutnya digunakan sebagai informasi yang dapat digunakan oleh penggunanya dan Jaringan sebagai sarana agar sistem tersebut dapat dibuka dan diakses oleh penggunanya.

Selanjutnya, kinerja telah menjadi konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pemabahasan dan pembicaraan, khususnya dalam rangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Artinya bagaimana perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang mempengaruihi kinerja. Mengacu pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2001:34) yang menyatakan 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"

Kinerja Karyawan dapat diukur menggunakan enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja. Mengacu pada teori Bernadin (2001), enam kriteria tersebut adalah :

a. *Quality* (Kualitas)
b. *Quantity* (Kuantitasi),
c. *Timeliness* (Waktu)
d. *Cost-Effectiveness* (Biaya).
e. *Need for Supervision* (Kemampuan tanpa pengawasan)
f. *Interpersonal Impact* (Perilaku Individu)

Bertumpu pada kriteria tersebut, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah faktor manusia sebagai pelakunya. Kualitas kerja dan kuantitas yang baik dari manusia/karyawan itu sendiri akan meningkatkan kinerja yang diinginkan. Penghematan waktu kerja, kemampuan kerja tanpa diawasi, penghematan biaya dan perilaku individu yang baik juga akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga semua kegiatan kerja dapat berjalan dengan baik adalah dengan menghadirkan atau menerapkan sebuah sistem informasi manajemen yang bertujuan dapat memudahkan karyawan dalam bekerja, meminimalkan kesalahan yang terjadi, hingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Selanjutnya, masuk ke Efektivitas kerja. Pada dasarnya efektivitas kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan rencana, sesuai dengan kebijaksanaan atau dengan kata lain mencapai tujuan, maka hal itu dikatakan efektif. Nilai efektivitas pada dasarnya ditentukan oleh tercapainya tujuan organisasi serta faktor kesesuaian dalam dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Jadi efektivitas kerja pada setiap organisasi akan berbeda – beda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya, tergantung pada jenis dan sifat dari organisasi yang bersangkutan.

Dikutip dari Martoyo (2002:4) mengemukakan bahwa efektivitas sebagai suatu kondisi atau keadaan dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, disertai dengan kemampuan yang

dimiliki adalah tepat sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Menurut Campel dalam Steers (1998:45) untuk mengukur efektivitas kerja ada beberapa variabel yang biasa digunakan, yaitu :

a. Semangat kerja
b. Motivasi
c. Kepuasan kerja
d. Beban pekerjaan
e. Waktu menyelesaikan tugas

Dengan adanya penerapan sistem informasi manajemen, keefektivitasan kerja karyawan dan perusahaan dapat meningkat dan berjalan dengan baik. Dan dari keefektivitasan kerja yang dihasilkan dari penerapan sistem informasi manajemen jugalah yang diharapkan ke depannya mampu menciptakan dan meningkatkan semangat kerja, motivasi, kepuasan kerja, pengurangan beban kerja, serta waktu penyelesaian tugas dengan cepat yang lebih baik lagi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa keefektivitasan kerja suatu perusahaan adalah dari manusia/pekerjanya sendiri, didukung dengan adanya penerapan sistem informasi yang bertujuan untuk mempermudah kerja karyawan dan juga dapat menekan waktu dan biaya yang dikeluarkan pada saat karyawan melakukan pekerjaannya.

2.2.1. Hubungan Antara Sistem Informasi Manajemen Dengan Kinerja

Penerapan Sistem Informasi Manajemen sebagai upaya mengelola salah satu sumber daya yang dimiliki organisasi yaitu informasi diharapkan dapat

memberikan nilai tambah dalam menjalankan tugas organisasi. Nilai tambah ini diharapkan dapat berguna membantu organisasi dengan dicirikan tercapainya tujuan secara efektif.

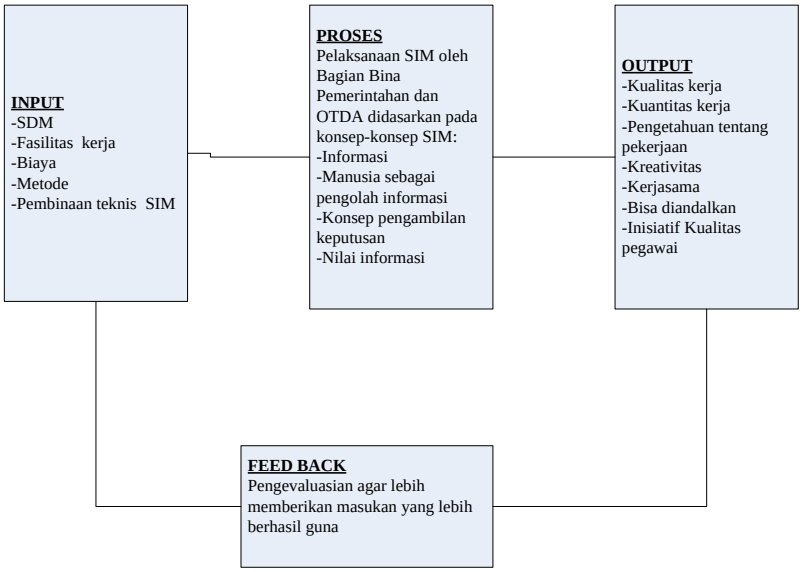
Kinerja merupakan suatu catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Untuk mewujudkannya memerlukan dukungan dari berbagai factor baik itu factor internal maupun factor eksternal.

Keterkaitan sistem informasi manajemen dengan kinerja pegawai menyangkut berbagai aspek, keberadaan tiap level manajemen serta anggota organisasi dengan alat – alat yang telah tersedia menjadi suatu efektivitas pelaksanaan kegiatan yang menyentuh tugas dan fungsi organisasi.

Kinerja pegawai berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh pegawai berdasarkan kualitas atau mutu pekerjaan : sebaik apa yang harus dikerjakan, kriteria ini mengukur baik tidaknya pelaksanaan kegiatan, terutama dalam kaitannya dengan keluaran.

Menurut Agus Dharma (2001:149), mengemukakan bahwa untuk dapat menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerja karyawan. Pengukuran kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu.

Hubungan sistem informasi manajemen dengan kinerja lebih jelasnya dapat dilihat dari model gambar pendekatan sistem informasi manajemen sebagai berikut :



Gambar 2.1. Model Sistematik Pendekatan SIM Dengan Kinerja Karyawan

(Sumber : Gordon B. Davis (1995;57))

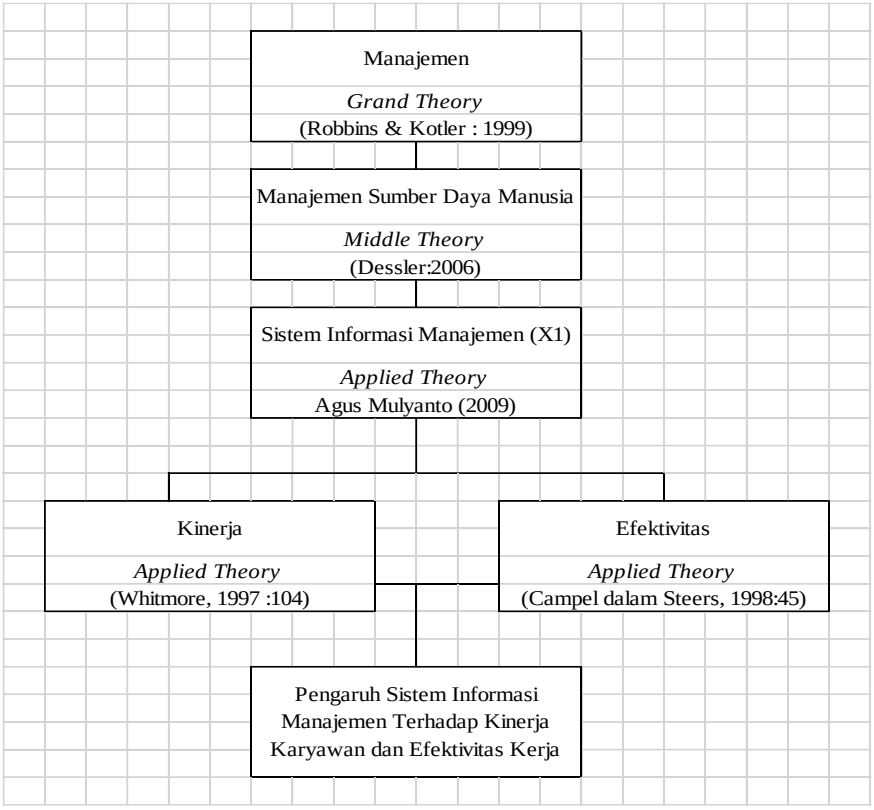
2.2.2 Hubungan Antara Sistem Informasi Manajemen Dengan Efektivitas

Hampir semua unit organisasi memerlukan penggunaan alat pengolah data yaitu Sistem Informasi manajemen, seoerti akuntansi, penjualan, teknik, personalia, pemasaran, dan keuanan. Pada unit – unit kerja tersebut pengolahan data digunakan untuk mendukung kegiatan transaksi rutin dan proses pekerjaan manajemen dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

Penerapan sistem informasi manajemen sangat berperan besar terhadap efektivitas kerja, menurut Tata Sutabri (2005:107), mengemukakan bahwa penerapan sistem informasi manajemen akan memberi pengaruh yang besar terhadap efektivitas kerja.

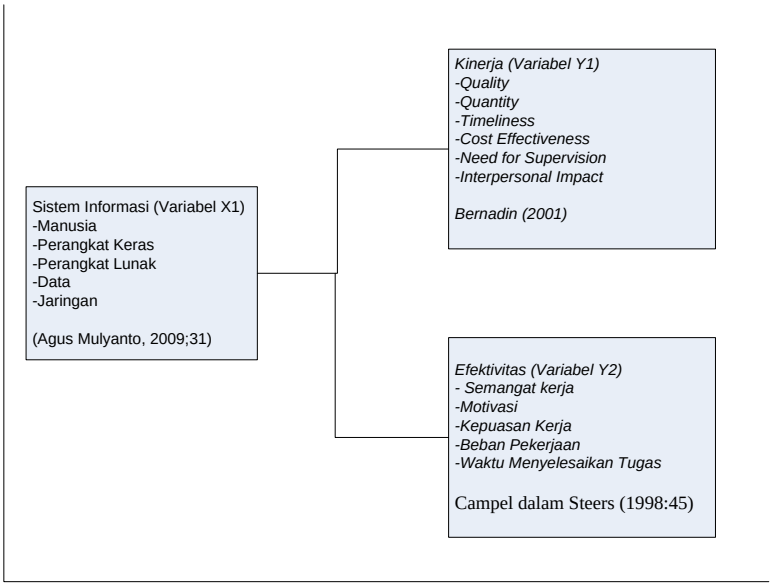
Sistem informasi manajemen sebagai metode formal menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu kepada manajemen yang diperlukan untuk mempermudah proses pengambilan fungsi perencanaan, pengendalian, dan operasi secara efektif. Sistem menyediakan informasi mengenai masa lalu, masa kini, dan proyeksi masa depan serta mengetahui peristiwa yang terjadi di dalam dan di luar organisasi.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas maka dirumuskan kerangka dan paradigma mengenai pengaruh penggunaan sistem informasi manajemen genesis terhadap kinerja karyawan dan efektivitas kerja perusahaan, seperti yang terlihat pada gambar berikut :



Gammbar 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan variabel di atas dapat ditarik kesimpulan berupa paradigma penelitian untuk membangun sebuah hipotesis, yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.3. Model Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Berkaitan dengan rumusan masalah yang sudah ditetapkan untuk diteliti dan tujuan yang ingin dicapai penulis, maka hipotesis di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Sistem Informasi Manajemen, Kinerja Karyawan, dan Efektivitas Kerja yang berjalan di PT. Kencana Berlian Makmur sudah berjalan dengan baik.
b. Sistem Informasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur.
c. Sistem Informasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja di PT. Kencana Berlian Makmur.