BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini akan menjelaskan mengenai teori-teori yang digunakan oleh peneliti. Bab ini berisi tentang pengertian sistem, informasi, sistem informasi, inventory, sistem informasi inventory, kinerja dan pengaruh sistem informasi inventory terhadap kinerja karyawan.

2.1. Pengertian Sistem

Terdapat dua kelompok pendekatan didalam mendefinisikan sistem yaitu menekankan pada prosedurnya dan yang menekankan pada komponen atau elemennya. Menurut Jogiyanto (2001) pendekatan sistem yang lebih menekankan pada prosedur adalah “suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelasaikan suatu sasaran yang tertentu.” Sedangkan sistem yang lebih menekankan pada elemen atau komponennya adalah “kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu.”

Kedua kelompok definisi ini adalah benar dan tidak bertentangan, yang berbeda adalah cara pendekatannya. Mempelajari suatu sistem akan lebih mengena bila mengetahui terlebih dahulu apakah suatu sistem itu. Lebih lanjut pengertian sistem pertama kali dapat diperoleh dari definisinya. Dengan demikian, definisi ini akan mempunyai peranan penting didalam pendekatan untuk mempelajari suatu sistem. Suatu sistem mempunyai maksud tertentu, adayang

menyebutkan maksud dari suatu sistem adalah untuk mencapai tujuan (*goal*) dan ada yang menyebutkan untuk mencapai suatu sasaran (*obective*). *Goal* biasanya dihubungkan dengan ruang lingkup yang lebih luas dan sasaran dalam ruang lingkup yang lebih sempit. Seringkali tujuan dan sasaran digunakan bergantian dan tidak dibedakan.

2.1.1. Karakteristik Sistem

Suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat tertentu yaitu :

1. Komponen-komponen (*component*).

   Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, artinya saling bekerja sama membentuk satu kesatuan. Komponen-komponen sistem atau elemen-elemen sistem dapat berupa suatu subsistem atau bagian dari sistem, setiap subsistem mempunyai sifat-sifat dari sistem untuk menjalankan suatu fungsi tertentu dan mempengaruhi proses sistem secara keseluruhan. Suatu sistem dapat mempunyai suatu sistem yang lebih besar yang disebut supra sistem.

2. Batas Sistem (*boundary*)

   Batas sistem merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnyaatau dengan lingkungan luarnya. Batas sistem ini memungkinkansuatu sistem dipandang sebagai satu kesatuan. Batas suatu sistem menunjukan ruang lingkup dari sistem tersebut.

3. Lingkungan Luar Sistem (*environment*)

   Environment dari suatu sistem adalah apapun diluar batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem. Lingkungan luar sistem dapat

menguntungkanmerupakan energi dari sistem dan tetap harus dijaga dan dipelihara. Sedangkan ligkungan luar sistem yang bersifat merugikan harus ditahan dan dikendalikan, kalau tidak makan akan mengganggu kelangsungan hidup dari sistem.

4. Penghubung Sistem (*interface*).

   Merupaka media pendukung antara satu subsistem dengan subsistem yang lainya. Melalui penghubung ini memungkinkan sumber-sumber daya mengalir dari suatu subsistem ke subsistem yang lainnya. Keluaran dari suatu subsistem akan menjadi masukkan untuk subsistem yang lainnya dengan penghubung satu subsistem dapat berintegrasi dengan subsistem yang lainnya membentuk satu kesatuan.

5. Masukan (*input*)

   Merupakan energi yang dimasukkan kedalam sistem. Masukan dapat nerupa masukan perawatan (*maintenance*) dan masukan signal (*signal input*). *Maintenance input* adalah energi yang dimasukkan supaya sistem tersebut dapat beroperasi. *Signal input* adalah energi yang diperoses untuk mendapatkan keluaran.

6. Keluaran (*output*)

   Merupakanhasil dari energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan. Keluaran dapat merupakan masukkan untuk subsistem yang lain atau pada supra sistem.

7. Pengolah (*process*)

   Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah yang akan merubah masukkan menjadi keluaran. Suatu produksi akan mengolah masukkan berupa bahan baku dan bahan-bahan yang lain menjadi keluaran berupa barang jadi.

8. Sasaran Sistem (*objectives*)

   Suatu sistem pasti mempunyai suatu tujuan (*goal*) atau sasaran (*objectives*) kalau suatu sistem tidak mempunyai sasaran maka operasi sistem tidak ada gunanya. Sasaran dari suatu sistem sangat menentukan sekali masukkan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang akan dihasilkan sistem. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran dan tujuannya.

2.1.2. Klasifikasi Sistem

Sistem dapat diklasifikasikan dari beberpa sudut pandang. Diantaranya adalah sebagi berikut:

a. Sistem abstrak dan sistem fisik

Sistem abstrak merupakan sistem yang tidak bisa dilihat secara mata biasa dan biasanya sistem ini berupa pemikiran atau ide-ide. Contoh dari sistem abstrak ini adalah filsafat. Sistem fisik merupakan sistem yang bisa dilihat secara mata biasa dan biasanya sering digunakan oleh manusia. Contoh dari sistem fisik ini adalah sistem akuntansi, sistem komputer dan lainnya.

b. Sistem alamiah dan sistem buatan

Sistem alamiah merupakan sistem yang terjadi karena pengaruh alam. Misalnya sistem rotasi bumi, sistem gravitasi dan sebagainya. Sistem buatan merupakan sistem yang dirancang dan dibuat oleh manusia. Misalnya sistem pengolahan gaji.

c. Sistem tertutup dan sistem terbuka

Sistem tertutup merupakan sistem yang tidak terhubung dengan bagian luar sistem dan biasanya tidak terpengaruh oleh kondisi luar sistem. Sedangkan sistem terbuka merupakan sistem yang berhubungan dengan bagian luar sistem.

2.2. Informasi

Menurut Jogiyanto (2001) informasi adalah “data yang diolah menjadi bentuk yang paling berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya.” Sedangkan menurut Witanto (2004) informasi adalah “rangkaian data yang memepunyai sifat sementara, tergantung dengan waktu, mampu meberikan kejutan atau surprise pada yang menerimanya.” Intensitas dan lamanya kejutan dari informasi disebut nilai informasi. Informasi yang tidak mempunyai nilai biasanya karena rangkaian data yang tidak lengkap atau kadaluarsa, karakteristik dari informasi adalah penerima informasi mangalami perubahan dari kondisi (*state*) belum mengetahui menjadi kondisi mengetahui. Perubahan ini mengandung unsur tak terduga. Informasi yang benar dan baru dapat mengkoreksi dan mengkonfirmasikan informasi sebelumnya. Manfaat informasi adalah untuk mengurangi ketidak pastian, hal ini sangat berguna untuk proses pengambilan keputusan.

Sumber dari informasi adalah data, data adalah kenyataan yang menggambarkan sesuatu kejadian nyata. Kejadian (*event*) adalah sesuatu yang terjadi pada saat tertentu.

2.2.1. Kualitas Informasi

Menurut Jogiyanto (2001) kualitas dari suatu informasi tergantung dari tiga hal yaitu :

1. Akurat

   Informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak menyesatkan. Akurat juga berarti bahwa informasi harus jelas mencerminkan maksudnya. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi sampai ke penerima informasi kemungkinan banyak terjadi gangguan (*noise*) yang dapat merusak informasi tersebut.

2. Tepat pada Waktunya

   Informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat, informasi yang sudah usang tidak mempunyai nilai lagi karena informasi merupakan landasan dalam pengambilan keputusan. Bila pengambilan keputusan terlambat, maka dapat berakibat fatal untuk organisasi.

3. Relevan

   Informasi tersebut mempunyai manfaat untuk pemakainya, relevansi informasi untuk tiap-tiap orang satu dengan yang lainnya berbeda. Nilai dari informasi ditentukan dari dua hal yaitu manfaat dan biaya mendapatkannya. Suatu informasi dikatakan bernilai bila manfaat lebih efektif dibandingkan dengan biaya mendapatkannya.

2.3. Sistem Informasi

Jogiyanto HM (2001:11) menyatakan bahwa sistem informasi adalah suatu sistem dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan yang diperlukan

Andi Kristanto (system informasi, 2002) sistem informasi adalah suatu sistem yang dibuat oleh manusia yang terdiri dari komponen-komponen dalam organisasi untuk mencapai tujuan yaitu menyajikan informasi.

Sistem informasi terdiri dari komponen-komponen yang disebut dengan istilah blok bangunan (*building Block*), yang terdiri dari blok masukan, blok model, blok keluaran, blok teknologi, dan blok basis data. Sebagai suatu sistem, kelima blok tersebut saling berinteraksi satu dengan yang lain membentuk satu kesatuan untuk mencapai sasaran.

a. Blok masukan (*input blok*)

   Input mewakili data yang masuk kedalam sistem informasi. Yang dimaksud dengan input disini termasuk metode dan media untuk menangkap data yang akan dimasukkan, yang dapat berupa dokumen-dokumen besar.

b. Blok model (*model blok*)

Blok ini terdiri dari kombinasi prosedur, logika dan model matematik yang akan memanipulasi data input dan data yang tersimpan di basis data dengan cara yang sudah tertentu untuk menghasilkan keluaran yang diinginkan.

c. Blok keluaran (*output blok*)

Produk dari sistem informasi adalah keluaran yang merupakan sistem informasi yang berkualitas dan dokumentasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen serta semua pemakai sistem.

d. Blok teknologi (*technology blok*)

Teknologi merupakan *tool box* dalam sistem informasi. Teknologi digunakan untuk menerima input, menjalankan model, menyimpan dan mengakses data, menghasilkan dan mengirimkan keluaran dan membantu pengendalian dari sistem secara keseluruhan. Teknologi terdiri dari tiga (tiga) bagian utama yaitu Teknisi (*brainware*), perangkat lunak (*software*), dan perangkat keras (*hardware*).

e. Blok basisdata (*database blok*)

Basis data (*database*) merupakan kumpulan data yang saling berkaitan dan berhubungan satu dengan yang lainnya.

Menurut Leman (2002) suatu sistem informasi yang dikomputerisasi harus terdiri dari :

a. Perangkat Keras (*hardware*)

Hardware terdiri dari komponen input,proses, output, dan jaringan.

b. Perangkat Lunak (*software*)

Software terdiri dari sistem operasi, utilitas dan aplikasi

c. Data

Data mencakup struktur data, keamanan, dan integritas data.

d. Prosedur

Seperti dokumentasi prosedur/proses sistem, buku petunjuk operasional (aplikasi) dan teknis.

e. Manusia

User merupakan orang yang terlibat dalam komponen manusia seperti operator, pimpinan sistem informasi dan sebagainya.

2.4. Inventory

Menurut A.A.K Oka Sudana (2007) inventori (persediaan) adalah bahan baku, produk setengah jadi, produk jadi yang berada di dalam sistem produksi pada suatu waktu, yang bersifat sebagai buffer (penyangga) yang belum digunakan (idle) yang mempunyai nilai ekonomis di masa mendatang pada saat aktif

Fungsi dari manajemen inventory:

1. perencanaan inventory: menentukan kebutuhan material untuk memenuhi kebutuhan sesuai rencana operasi dan produksi yang telah disusun, yaitu berapa banyak yang harus dipesan.

2. pengendalian inventory: menentukan tingkat inventory yang sesuai dimana pemesanan harus dilakukan kembali, persediaan pengaman, dan kondisi inventory tersebut yang terkait.

Sistem perencanaan dan pengendalian inventory yang efektif akan memberikan pemenuhan kebutuhan secara tepat baik waktu, jumlah maupun spesifikasi, dengan total biaya persediaan yang optimal.

Alasan-alasan perlunya inventory:

1. kebutuhan tidak bisa konstan / sesuai dengan due date yang telah ditentukan.
2. fluktuasi (naik/turunnya) harga barang yang dipesan.
3. ketidakpastian kebutuhan bahan terhadap order yang diterima.

Biaya-biaya yang terkait dalam penentuan total biaya inventory:

1. Harga: harga beli perunit jika item diperoleh dari vendor (supplier luar) atau biaya produksi per unit bila item tersebut diproduksi sendiri.
2. Capital cost: jumlah modal yang terkait pada item yang disimpan, suku bunga i% dikalikan dengan harga beli / produksi.
3. Carrying cost (holding cost), dapat meliputi:
    a. biaya depresiasi
    b. biaya asuransi dan pajak
    c. biaya pemakaian area / ruang serta fasilitas-fasilitas dalam ruang penyimpanan maupun fasilitas penanganan baik secara fisik maupun yang berkaitan dengan data / informasi inventory.

4. Ordering cost: meliputi biaya-biaya persiapan dan peletakkan order (pesanan) inventory, biaya handling dan pengiriman order, biaya pemeriksaan order yang datang. jika item diproduksi sendiri maka disebut setup cost, yang meliputi biaya persiapan / setup mesin untuk produksi. biaya ini ditentukan untuk setiap kali pesanan / setup/
5. Shortage cost: biaya ini timbul jika inventory tidak tersedia pada saat dibutuhkan. biaya ini meliputi biaya karena kehilangan kesempatan untuk memperoleh keuntungan dari penjualan biaya karena kehilangan/ turunya reputasi perusahaan, ketidakpuasan pelanggan, biaya-biaya administrasi yang terkait dalam usaha untuk mempertahankan permintaan yang tidak dipenuhi langsung.

Biaya-biaya yang dikeluarkan PT. Aica Indonesia untuk satu kali produksi tidak tetap, karena PT. Aica Indonesia baru akan memproduksi barang setiap kali ada permintaan dari konsumen lokal maupun *eksport.*

Terminologi dalam inventory, adalah:

1. Demand (permintaan) dapat bersifat deterministik atau probabilistik, statis atau dinamis. dalam perhitungannya digunakan laju permintaan yang menyatakan jumlah permintaan per satuan waktu.
2. Lead time, menyatakan selang waktu diantara saat peletakkan order dan saat item pesanan masuk ke inventory. Lead time ini dapat bersifat deterministik atau probabilistik, tetap atau berbeda-beda menurut waktu. Replenishment rate menyatakan laju pengisian kembali atau laju bertambahnya inventory

3. Reorder level, menyatakan tingkat inventory dimana order harus dilakukan kembali. Reorder level merupakan fungsi dari permintaan selama lead time.
4. Safety stock (cadangan pengaman), yang menyatakan bagian dari inventory yang digunakan sebagai cadangan untuk mencegah terjadinya kekurangan persediaan (stockout) oleh karena ketidakpastiaan dalam demand maupun proses supply.

2.5. Sistem Informasi Inventory 2009

Sistem Informasi Inventory merupakan sistem informasi yang mengelola data transaksi dan persediaan dalam gudang. Sistem Inventory terdiri dari Sistem bahan baku (*Raw Material*), Sistem barang setengah jadi (*work in process*) dan Sistem barang jadi (*finish goods*). Sistem ini dapat memberikan informasi inventory seperti informasi pengeluaran barang, pembelian barang, penerimaan barang dan informasi lain secara cepat dan akurat.

Sistem infoemasi *Inventory* 2009 meliputi rangkaian dari Sistem bahan baku (*Raw Material*), Sistem barang setengah jadi (*work in process*) dan Sistem barang jadi (*finish goods*), yang nantinya semua akan bermuara kepada Sistem Akuntansi.

Masing-masing sistem memiliki proses yang berbeda misalnya sistem bahan baku terdapat proses penginputan laporan barang lokal dan import, penginputan laporan produksi resin dari reaktor (form 2.0), penginputan laporan impregnating paper (form 2.1), dan penginputan laporan pemakaian impregnating resin (form 2.2).

Pada sistem barang setengah jadi terdapat proses penginputan laporan pemakaian bahan bantu (box/alas, hsd, plastik, peti, pallet), penginputan laporan produksi aibon, penginputan laporan produksi batch (lokal, *export* dan cerarl), penginputan laporan pemakaian plastik dan masking film, dan penginputan laporan kerusakan wip set room.

Pada sistem barang jadi terdapat proses penginputan data melamine finish goods, penginputan data melamine lokal (form 3.0), penginputan produksi melamine export (form 3.1), penginputan produksi melamine cerarl (form 3.2), penginputan penjualan melamine export (form 9.0), penginputan penjualan melamine lokal (form 9.0), penginputan data mutasi melamine finish goods (form 5.2) dan penginputan kerusakan melamine finish goods di gudang barang jadi (form 10).

2.6. Kinerja

2.6.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampauan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuia dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian kinerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah “hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawaidalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004:309) menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan” dan mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai, yaitu : kuantitas input, kualitas output jangka waktu output, kehadiran tempat kerja dan sikap kooperatif.

Hal itu juga dinyatakan oleh Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Meluyu S.P. Hasibuan (2001:34) juga mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapaiseseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahi tingkat pencapaian hasil suatu

instansi dihubungkan dengan visi yang diemban organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil.

Berdasarkan definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja individu dan kelompok dalam suatu aktifitas atau periode tertentu yang dilibatkan oleh kemampuan dan keinginan berprestasi.

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan karyawan. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.

Menurut Veitzal Rivai (2004:309) penilai kinerja (*performance apprisial*) adalah penilaian hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya, selain itu juga penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi:
    a. Identifikasi kebutuhan latihan.
    b. Umpan balik kerja.
    c. Menentukan transfer dan penugasan.
    d. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi:
    a. Keputusan untuk menetukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan.
    b. Pengukuran kinerja karyawan.

c. Pemutusan hubungan kerja.

d. Mengidentifikasi yang buruk.

3. Keperluan perusahaan, yang meliputi:

a. Perencanaan SDM

b. Menetukan kebutuhan pelatihan.

c. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan.

d. Informasi untuk identifikasi tujuan

e. Evaluasi terhadap sistem SDM

f. Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi, yang meliputi:

a. Kriteria untuk validitas penelitian.

b. Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM.

c. Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Penilaia kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi, syarat-syarat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Didalam dunia usaha yang berkompetensi secara global perusahaan memerlukan kinerja tinggi.

Pada saat bersamaan keryawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang. Para pekerja juga ingin mendapatkan umpan yang bersifat positif atas berbagai hal yang mereka lakukan dengan baik, walaupun kenyataannya hasil penilaian prestasi tersebut masih lebih banyak berupa koreksi/kritik.

2.6.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Kieth Davis (1964:484) yang dikutip oleh A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) sebagai berikut

a. Human performance = Ability + motivation.
b. Motivation = attitude + situation.
c. Ability = knowladge + skill.

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowladge+skill) artinya pegawai yang memiliki IQ, rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasikerja secara maksimal. Sikap mental

seorang pegawi harus bersikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujan utama dan teget kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Robert L. Mathir dan John H. Jackson (terjemahan jimmy Sadeli dan Bayu Prawira ,2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

1. Kemampuan.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerja yang dilakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasrkan pengertian diatas penulis menarik kesimpulan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam satu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.6.3. Standar Penilaian Kinerja

Standar dirumuskan sebagai tolak ukur untuk mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang telah diharapkan dan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang tellah dipercayakan kepada seseorang. Standar itu dapat pula dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban

terhadap apa yang telah dilakukan. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002:69) standar penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, ketrampilan, serta kebersihan.
2. Kualitas keja yang meliputi output rutin, serta output non rutin (ekstra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya meliputi instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerja sama.

2.6.4. Tujuan Penilaian Kerja

Veitzal Rivai (2004:311) mengemukakan suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

2.7. Pengaruh Sistem Informasi Inventory 2009 Terhadap Kinerja Karyawan

Penggunaan sebuah sistem informasi khususnya sistem informasi inventory 2009 di PT. Aica Indonesia, diharapkan membuat pekerjaan setiap karyawan khususnya bagian gudang menjadi lebih mudah dari segi penyelesaian pekerjaan, dan efisisen dari segi waktu, serta maksimalitas dari output yang dihasilkan. Selain itu, perusahaan dapat lebih mudah dalam pengendalian dan pengambilan keputusan untuk kemajuan perusahaan sehingga dapat mencapai sasaran mutu yang telah ditetapkan.

Dengan semakin baiknya kinerja karyawan dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang baik. Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik para karyawan diharapkan mampu lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat menciptakan kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya, dan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran mutu yang telah ditetapkan. Asumsi ini didukung oleh pendapat yang dikutip dari Modul Sistem Inventory PT. Aica Indonesia Yaitu “penerapan sistem dimaksudkan untuk membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan efektivitas kerja, efisiensi waktu, dan output yang dihasilkan”.