BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Perangkat Lunak

Merupakan program-program komputer yang berguna untuk menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan yang dikehendaki.

Dalam karya tulisnya, Imam Yuadi menuliskan bahwa *Software Quality* didefinisikan sebagai: “kesesuaian yang diharapkan pada semua software yang dibangun dalam hal fungsi software yang diutamakan dan unjuk kerja software, standar pembangunan software yang terdokumentasi dan karakteristik yang ditunjukkan oleh software”. Definisi ini menekankan pada 3 hal yaitu:

1. Kebutuhan software adalah fondasi ukuran kualitas software, jika software tidak sesuai dengan kebutuhan yang ditentukan maka kualitaspun kurang.
2. Jika menggunakan suatu standar untuk pembangunan software maka jika software tidak memenuhi standar tersebut maka dianggap kurang berkualitas.
3. Seringkali ada kualitas yang secara langsung diutarakan (tersirat) seperti kemudahan penggunaan dan pemeliharaan yang baik. Kualitas software dipertanyakan jika tidak memenuhi kebutuhan ini.

2.2. Pengertian Program Aplikasi

Sebelum menjelaskan tentang Program Aplikasi, perlu untuk menjelaskan pengertian - pengertian yang berkaitan dengan perancangan Program Aplikasi diantaranya adalah sebagai berikut :

2.2.1. Pengertian Program

Program merupakan ekpresi, pernyataan kombinasi yang disusun dan dirangkai menjadi satu kesatuan prosedur yang berupa urutan langkah untuk menyelesaikan masalah yang diimplementasikan dengan menggunakan bahasa pemrograman, sehingga dapat dieksekusi oleh komputer. (Jogiyanto 2005:112)

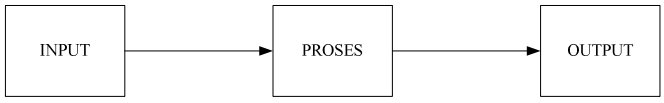
2.2.2. Pengertian Aplikasi

Aplikasi merupakan penerapan, menyimpan sesuatu hal, data, permasalahan pekerjaan kedalam suatu sarana atau media yang digunakan untuk menerapkan atau mengimplementasikan hal atau permasalahan tersebut sehingga berubah menjadi suatu bentuk yang baru tanpa menghikangkan nilai-nilai dasar dari hal, data, permasalahan atau pekerjaan. Jadi dalam hal ini hanya bentuk dari tampilan data yang berubah, sedangkan isi yang memuat dalam data tersebut tidak mengalami perubahan.

Berdasarkan pengertian diatas program aplikasi adalah sederetan kode yang digunakan untuk mengatur komputer agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan dari permasalahan pengguna. (Jogiyanto 2005:113).

2.3. Siklus Pengolahan Data

Suatu proses pengolahan data terdiri dari 3 tahapan dasar yang disebut dengan siklus pengolahan data (Data Processing Cycle) yaiti input, proses dan output.(Fathansyah 2005:65)



Gambar 2.1 Siklus Pengolahan Data

1. Input, Tahap ini merupakan proses memasukan data ke dalam proses komputer lewat alat input (input device)
2. Proses, tahap ini merupakan proses pengolahan dari data yang sudah dimasukan yang dilakukan oleh alat pemroses (processing data) yang berupa proses menghitung, membandingkan, mengklasifikasikan, mengurutkan mengendalikan atau mencari di storage.
3. Output, tahap ini merupakan proses menghasilkan output dari hasil pengolahan data kea lat output (output device) yaitu berupa informasi.

2.4. Database

Basis data (Database) merupakan kumpulan data yang saling berhubungan satu dengan lainnya, tersimpan diperangkat keras komputer dan digunakan perangkat lunak untuk memanipulasi. Sistem basis data (*Database System*) adalah suatu sistem informasi yang mengintegrasikan kumpulan dari data yang saling berhubungan dengan satu dengan yang lainnya dan membuatnya tersedia untuk beberapa aplikasi yang bermacam-macam di dalam suatu organisasi. (Fatansyah 2005:109).

Basis data digunakan untuk menyimpan, memanipulasi dan mengambil data hampir semua tipe erusahaan termasuk bisnis, pendidikan, rumah sakit, pemerintahan dan perpustakaan. Basis data dapat menghindari adanya *data redudancy*. *Data redudancy* adalah duplikasi data dimana beberapa file memiliki data yang sama sehingga menyebabkan pemborosan kapasitas media penyimpanan. Dengan menggunakan basis data, perubahan, penambahan dan penghapusan suatu data lebih mudah dilakukan.Basis data juga mendukung

pengaksesan suatu *resource* secara bersama – sama oleh lebih dari sebuah aplikasi. Sistem basis data ini lebih dikenal dengan istilah *DataBase Management System* (DBMS).

2.4.1. Operasi Dasar Database

Di dalam sebuah disk, basis data dapat diciptakan dan dapat pula ditiadakan. Dalam sebuah basis data, dapat ditempatkan satu atau lebih file/table. Pada table inilah sesungguhnya data disimpan. Setiap basis data umumnya dibuat untuk mewakili sebuah semesta data yang spesifik, misalnya basis data kepegawaian, akademik, inventory dan sebagainya.(Fathansyah 2005:15)

Operasi-operasi yang dapat dilakukan berkenaan dengan basis data dapat meliputi :

1. Pembuatan basis data baru (create database)
2. Penghapusan basis data (drop database)
3. Pembuatan file/table baru (create table)
4. Penghapusan file/table dari suatu basis data atau (drop table)
5. Penambahan atau pengisisan data baru kesebuah file pada sebuah basis data (insert)
6. Menampilkan data dari sebuah file/table (select)
7. Pengambilan data dari sebuah file/table (retrieve/search)
8. Pengubahan data dari sebuah file/table (update)
9. Penghapusan data dari sebuah file/table (delete)

2.4.2. Database Manajemen Sistem

Database manajemen sistem memungkinkan untuk membentuk dan meremajakan file-file, memilih,dan menyortir data dan untuk menghasilkan laporan-laporan.

Fungsi DBMS yang penting adalah sebagai berikut:

1. Menyedikan sistem akses cepat
2. Mengurangi kerangkapan data dan redudansi data
3. Memungkinkan adanya updating secara bersamaan
4. Menyedikan system yang memungkinkan dilakukan pengembangan database
5. Memberikan perlindungan dari pihak pemakai tidak berhak

2.5. Pengertian Absensi

Pencatatan kehadiran sering dikenal dengan istilah absensi. ketidakhadiran (*absenteism*) adalah kegagalan untuk melapor pada waktu kerja (Panggabean : 2002). Dengan kata lain ketidakhadiran merupakan kegagalan seorang karyawan untuk hadir di tempat kerja pada hari kerja. Ketidakhadiran berbeda dengan terlambat (*lateness*) yang menunjukkan kegagalan untuk datang tepat waktu. Cara menghitung ketidakhadiran dengan membagi *time loss* yaitu jumlah hari-hari yang hilang dengan frekuensi, yaitu jumlah kehadiran selama satu periode.

Menurut Julius (1991 : 490): Absensi merupakan kegagalan, pekerja pegawai untuk melaporkan pekerjaan ketika mereka dijadwalkan bekerja.

2.5.1 Pengertian Program Aplikasi Absensi

Program Aplikasi Absensi merupakan sebuah Program Absensi yang dibangun untuk memenuhi kebutuhan pengolahan data kehadiran pegawai di lingkungan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Program Aplikasi Absensi merekam informasi absensi pegawai secara *up to date* melalui media *finger scanner* (pemindai sidik jari). Data kehadiran pegawai yang direkam *finger scanner* disimpan pada data base komputer server. Selanjutnya data informasi kehadiran ini dapat ditampilkan setiap saat berupa laporan berbentuk tabel dan grafik. Bentuk laporan kehadiran dapat dipilih untuk satu/banyak pegawai, serta rentang waktu yang diinginkan. (www.suteki.co.id). Dan menurut Ahmad Mulis (2009: 5) Program aplikasi absensi yaitu suatu aplikasi yang bergerak dibidang proses pendataan karyawan, data absensi karyawan, dan pencetakan laporan. Dimana :

Pendataan karyawan, bertujuan untuk memasukkan data-data karyawan

Data absensi karyawan, bertujuan untuk memasukkan data absensi karyawan yang terdiri dari jam masuk, jam keluar, dan pencetakan laporan karyawan.

2.6. Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67)

”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya”.

Menurut Veithzal Rivai (2006:309)

”Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34)

”Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Standar Penilaian Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:69) terdiri dari beberapa faktor, yaitu :

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

Tujuan Penilaian Kinerja menurut Veitzal Rivai (2004:311) perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan 2(dua) alasan pokok, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang sumber daya manusia dimasa yang akan dating.
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.

Menurut Veitzal Rivai (2004:309) penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah penilaian hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Mengetahui Pengembangan yang meliputi:
    a. Identifikasi kebutuhan latihan.
    b. Umpan balik kinerja.
    c. Menentukan transfer dan penugasan.
    d. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif yang meliputi:
    a. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan.
    b. Pengukuran kinerja pegawai.
    c. Pemutusan hubungan kerja.
    d. Mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan Perusahaan:
    a. Perencanaan SDM.
    b. Menentukan kebutuhan pelatihan.
    c. Evaluasi pencapaian tujuan.
    d. Informasi untuk identifikasi tujuan.

e. Evaluasi terhadap sistem SDM.

f. Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi:

   a. Kriteria untuk validitas penelitian.

   b. Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM.

   c. Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Manfaat penilaian prestasi kerja antara lain:

a. Perbaikan Prestasi Kerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan,manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan- kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian Kompensasi

   Evaluasi prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan Penempatan

   Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

   Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Mengetahui Penyimpangan Staffing

Prestasi yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidak Akuratan Informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukan kesalahan dalam informasi analisis jabatan.rencana sumber daya manusia atau komponen lain sistem informasi manajemen atau komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

h. Diagnosa Disain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam dsain pekerjaan.penilaian informasi membantu diagnosa kesalahan tersebut.

i. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Mengatasi Tantangan External

Kadang kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainya.

2.7. Pengaruh Program Aplikasi Absensi Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu Program Aplikasi sangat berpengaruh bagi sebuah instansi atau perusahaan. Karena Program Aplikasi digunakan sebagi jalur untuk mendapatkan komunikasi penting sebagai dasar informasi dalam pengambilan keputusan. Program Aplikasi Absensi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten sangat berpengaruh sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan yang tepat dan akurat yang digunakan oleh para pimpinan seperti pemanggilan karyawan yang jarang masuk, kerja yang tidak sesuai dan lain-lain. Selain itu, Program Aplikasi Absensi juga berfungsi sebagai tempat penyimpanan data absensi karyawan, dan pengolahan data absensi karyawan. Penerapan Program Aplikasi tersebut digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan baik pada tingkat individu, kelompok maupun organisasi.

Sebagaimana yang di kemukaan dari beberapa hasil penelitian yang salah satunya dari Bellania (2009:87) yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Penggajian terhadap Kinerja Karyawan“,Toto (2009:101) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Inventory terhadap Kinerja Kayawan pada PT. AICA Indonesia yang hasilnya menunjukan bahwa adanya sistem informasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dimana penelitian tersebut terdapat kesamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menganalisis tiga permasalahan utama Program Aplikasi, kinerja karyawan, dan ada atau tidaknya pengaruh program aplikasi terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada hasil penelitian tersebut pada dasarnya pemanfaatan Program Aplikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.