BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat yang disertai dengan berbagai jenis bentuk dan manfaatnya pada saat ini sangat menggembirakan. Banyak hal yang dapat diambil serta dimanfaatkan oleh manusia untuk menunjang kehidupan agar lebih baik. Salah satu contoh teknologi informasi yang mengalami perkembangan pesat sejak ditemukan pada tahun 1940-an ialah teknologi komputer.

Komputer dengan segala kelengkapannya telah mampu memberikan kemudahan yang dibutuhkan. Berbagai informasi yang memerlukan kecepatan dan akurasi tinggi, telah dapat dipenuhi dengan bantuan perangkat tersebut. Teknologi informasi modern tersebut telah menembus batas jarak dan waktu yang sering menjadi kendala dalam kehidupan masyarakat. Dengan kemampuannya dalam pengolahan data secara cepat dan akurat, penyajian informasi secara menarik dan mudah dibaca, serta kemudahan pengoperasiannya, perangkat komputer sangat efektif dan layak digunakan untuk mendukung pekerjaan rutin para pemakainya.

Pemanfaatan komputer pada sekarang ini sangat luas mulai dari bidang ekonomi, hiburan, keamanan, juga termasuk penggunaan dibidang pendidikan dan pemanfaatan dibidang lainnya. Dengan kemajuan dan perkembangan teknologi

komputer yang sangat cepat, harus juga di imbangi dengan SDM yang juga harus memadai dan mendukung dalam pemanfaatan teknologi komputer tersebut.

Sumber Daya manusia (SDM) merupakan modal dasar bagi perkembangan suatu perusahaan, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan '*added value'* bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut.

PT. East West Seed Indonesia adalah perusahaan benih sayuran terpadu pertama di Indonesia yang menghasilkan benih unggul sayuran melalui kegiatan pemuliaan tanaman (Plant Breeding) yang mempunyai tujuan utama untuk pengembangan industry benih local yang canggih untuk menghasilkan benih sayur yang berkualitas tinggi. PT. East West Seed Indonesia Didirikan pada tanggal 6 juni 1990 tepatnya di Desa Benteng, Kecamatan Campaka – Purwakarta, Jawa barat. Dan setahun kemudian tepatnya pada tanggal 6 juni 1991 PT. East West Seed Indonesia di resmikan oleh Menteri Pertanian Indonesia yang pada saat itu di jabat ***Ir.Wardoyo***.

Pada Tanggal 1 April 1991 PT. East West Seed Indonesia Membuka cabang Farm Research And Development di dataran tinggi Cisarua lembang

yang beralamat di Desa Tugu Mukti Kecamatan Cisarua Kabupaten Bandung Barat dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas benih sayuran di dataran tinggi dan untuk mencari benih unggul yang relatif tahan penyakit di dataran tinggi, sehingga permasalahan penyakit yang dihadapi petani di pegunungan dapat berkurang.

Bagi perusahaan sebesar itu, untuk mengetahui dan mengontrol kinerja para karyawannya, diperlukan suatu sistem Informasi yang dapat mengontrol kinerja para karyawannya tersebut. Oleh karena itu, PT. East West Seed Indonesia khususnya pada cabang Farm Lembang telah menggunakan suatu sistem informasi yang bertujuan untuk dapat mengontrol dan mengetahui kinerja para karyawannya. Nama sistem informasi yang digunakan pada PT. East West Seed Indonesia khususnya pada cabang Farm Lembang tersebut adalah HRIS (Human Resource Information System) atau Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.

Dalam HRIS (Human Resource Information System) atau Sistem Informasi Sumber Daya Manusia ini memiliki banyak sekali fungsi dan kegunaannya tetapi di PT. East West Seed Indonesia khususnya pada cabang Farm Lembang ini, software HRIS (Human Resource Information System) atau Sistem Informasi Sumber Daya Manusia tersebut hanya beberapa tools yang digunakan yang memiliki fungsi-fungsi dan kegunaan-kegunaan yang diantaranya sebagai absensi para karyawan, penginputan data, pembuatan laporan untuk dikirimkan ke perusahaan pusat dan sebagai bahan untuk menetapkan gaji bagi para karyawannya.

Fenomena yang terjadi di PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang sehingga perlunya dibuatnya software HRIS (Human Resource Information System) atau Sistem Informasi Sumber Daya Manusia ini, yaitu dikarenakan belum tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

Adapun perbandingan kinerja karyawan sebelum dan sesudah menggunakan software HRIS ini menurut Manager PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang seperti pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Perbandingan antara sebelum dan sesudah menggunakan software HRIS

SEBELUM MENGGUNAKAN HRIS	SESUDAH MENGGUNAKAN HRIS
Pekerjaan penginputan data karyawan, pembuatan laporan-laporan dan pekerjaan lainnya di lakukan lebih dari 2 hari dan Sering terjadinya kesalahan penginputan data dalam pembuatan laporan yang tidak dapat di perbaiki dengan cepat serta Pengiriman laporan-laporan seperti absensi, keuangan dan laporan lainnya sangat lama dan bisa memakan waktu selama 1 bulan dikarenakan pengiriman laporan-laporan tersebut masih dilakukan secara manual	Pekerjaan penginputan data karyawan, pembuatan laporan-laporan dan pekerjaan lainnya dapat di lakukan hanya dalam 1 hari dan Kesalahan penginputan data dalam pembuatan laporan sangat kecil dan bila ada kesalahan dapat dengan cepat di tangani serta Pengiriman laporan-laporan seperti absensi, keuangan dan laporan lainnya bisa langsung dikirim pada hari itu juga.
Pencarian data karyawan sangat sulit dikarenakan harus di cari satu persatu	Pencarian data sangat cepat dan mudah dikarenakan sudah adanya tools untuk pencarian data karyawan
Absensi / kehadiran karyawan masih menggunakan mesin kartu amano sehingga absensi karyawan dapat di palsukan dengan mudah	Absensi / kehadiran karyawan tidak dapat dipalsukan dikarenakan absensi telah menggunakan scanner hand yang langsung terhubung ke HRIS

Berdasarkan tabel 1.1. di atas, dapat dilihat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah menggunakan software HRIS tersebut. Secara garis besar masalah yang dapat dilihat dari tabel 1.1 di atas yaitu sebelum menggunakan

software HRIS ini, yang menjadi masalah dan menjadi penilaian buruk atas kinerja para karyawannya oleh perusahaan yaitu dikarenakan para karyawan tidak mempunyai suatu sistem informasi yang mendukung untuk mempermudah pekerjaan mereka seperti membuat laporan-laporan yang harus mereka kirimkan langsung ke perusahaan pusat. Laporan tersebut sangat penting bagi perusahaan untuk dijadikan evaluasi perusahaan untuk menentukan keputusan yang akan di ambil perusahaan untuk kedepannya. Sebelum adanya software HRIS ini, dalam pembuatan laporan masih menggunakan aplikasi sederhana yang disediakan oleh Ms. Office seperti Ms. Excel, Ms. Word, Ms. Power Point, dan aplikasi-aplikasi lain yang ada di Ms. Office.

Kendala lainnya sebelum adanya software HRIS ini, yaitu ketika suatu laporan telah selesai dibuat, maka laporan tersebut harus dikirim ke kantor pusat. Masalah yang timbul dalam hal ini, yaitu untuk mengirimkan laporan itu langsung ke pusat harus dikirim dengan cara salah satu karyawan mengantarkan langsung laporan-laporan tersebut setiap bulannya ke perusahaan pusat, sehingga efektifitas dan efisiensi waktu sangatlah kurang bahkan buruk untuk perusahaan sebesar itu.

Dengan alasan di atas itulah perusahaan membuat dan menggunakan software *Human Resource Information System (HRIS)* yang diharapkan dapat mengatasi masalah-masalah tersebut. Namun demikian sampai saat ini, kondisi kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan belum sepenuhnya tercapai, itu terlihat dari adanya beberapa faktor penilaian indikator kinerja yang belum tercapai, diantaranya:

1. Belum meratanya tingkat pendidikan para karyawan dalam job description di masing-masing bagian sehingga mengakibatkan implementasi software *Human Resource Information System (HRIS)* kurang optimal. Demikian pula penggunaan sistem informasi yang belum merata sebagai akibat dari pengenalan dan sosialisasi yang kurang tentang penggunaan dari software *Human Resource Information System (HRIS)* tersebut.
2. Para karyawan masih terpaku terhadap prosedur – prosedur yang lama untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak dapat mengembangkan dirinya dan tidak dapat berinisiatif untuk membuat inovasi-inovasi dan gagasan-gagasan yang lebih baik dan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan sebelumnya sehingga kinerja karyawan yang diharapkan akan sulit tercapai.
3. Dengan belum meratanya tingkat pendidikan para karyawannya secara otomatis berdampak terhadap prestasi kerja dari karyawan itu sendiri dikarenakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut kurang atau terbatas dalam meneyelesaikan segala pekerjaannya.
4. Belum ada penelitian untuk yang menyatakan bahwa software Human Resource Information System (HRIS) yang telah berjalan sekarang ini dapat mengatasi masalah-masalah yang ada serta berperan tidaknya dalam peningkatan kinerja para karyawan di PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang.

Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, maka peneliti merasa tertarik membuat suatu penelitian yang tertuang dalam skripsi ini untuk meneliti dan menganalisa dampak dari software HRIS (Human Resource Information System) atau Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang sekarang ini telah berjalan di PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang, dengan judul ***"Analisis Kualitas Software Human Resource Information System (HRIS) Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. EAST WEST SEED INDONESIA FARM LEMBANG"***

1.2. Identifikasi Dan Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang terdapat pada latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah-masalah yang nantinya akan penulis lakukan penelitian. Adapun indentifikasi dan rumusan masalah tersebut yaitu:

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ditemukan, yaitu berdasarkan survei awal yang dilakukan, PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang menggunakan Software *Human Resource Information System* (HRIS) dalam upaya pencapaian kinerja karyawannya agar lebih baik, menunjukan terdapat berbagai perbaikan kondisi penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan sistem lama sebelum menggunakan Software *Human Resource Information System* (HRIS) ini. Namun selain itu masih terdapat pula kekurangan-keurangan atau

kelemahan-kelemahan yang terjadi di PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang dalam implementasi Software *Human Resource Information System* (HRIS) yaitu masih terjadi kesenjangan pemahaman penggunaan Software *Human Resource Information System* (HRIS) sebagai akibat dari tidak meratanya tingkat pendidikan di masing-masing bagian serta masih adanya keterbatasan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam pemahaman sistem informasi khususnya pemakaian Software *Human Resource Information System* (HRIS) ini, sehingga mengakibatkan ada beberapa pekerjaan tidak terselesaikan secara optimal dan hingga saat ini belum ada penelitian yang dilakukan terkait implementasi Software *Human Resource Information System* (HRIS) ini di PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang sehingga belum diketahui efektif atau tidaknya penggunaan Software *Human Resource Information System* (HRIS) tersebut terhadap kinerja para karyawan di PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang.

1.2.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1) Bagaimana sistem informasi yang saat ini sedang berjalan di PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang.
2) Bagaimana tanggapan responden atas Kualitas Software *Human Resource Information System* (HRIS) di PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang.

3) Bagaimana kinerja karyawan sesudah menggunakan Software *Human Resource Information System* (HRIS) di PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang.
4) Seberapa besar dampak software *Human Resource Information System* (HRIS) terhadap kinerja karyawan PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang.

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

Adapun Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah:

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini diantaranya:

1. Sebagai salah satu syarat kelulusan program pada Strata Satu (S1), Program Studi Sistem Informasi , Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) Bandung.
2. Untuk memperoleh data dan informasi tentang software *Human Resource Information System* (HRIS) dan kinerja karyawan yang ada pada PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang sehingga dapat dijadikan bahan bagi peneliti untuk menganalisis pengaruh sistem informasi yang sedang berjalan pada PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang yaitu *Human Resource Information System* (HRIS), terhadap kinerja para karyawan PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pembuatan penelitian ini ialah :

1) Untuk Mengetahui sistem informasi yang saat ini sedang berjalan di PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang.
2) Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Kualitas Software *Human Resource Information System* (HRIS) terhadap kinerja karyawan di PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang.
3) Untuk mengetahui kinerja karyawan sesudah menggunakan Software *Human Resource Information System* (HRIS) di PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang.
4) Untuk mengetahui dan mengukur dampak dari Sistem Informasi yang sedang berjalan yaitu *Human Resource Information System* (HRIS) terhadap kinerja karyawan PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan penelitian dari penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1.4.1. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai informasi tentang sistem informasi yang sedang berjalan saat ini yaitu *Human Resource Information System* (HRIS) untuk dijadikan bahan acuan

dalam pengembangan sistem informasi yang sedang berjalan ke depannya dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk lebih meningkatkan kinerja para karyawan PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh karyawan di PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang dalam menggunakan sistem informasi *Human Resource Information System* (HRIS) ini secara maksimal agar dapat meningkatkan kinerja kerjanya.

1.4.2. Kegunaan Akademis

a. Bagi Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan informasi ilmu pengetahuan khususnya di bidang teknologi dan sistem informasi serta diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan perbandingan antara ilmu yang di dapat di perkuliahan (teori) dengan implementasi langsung terhadap keadaan yang terjadi di lapangan (praktek) Sehingga dengan adanya perbandingan tersebut akan lebih memajukan ilmu Sistem Informasi yang sudah ada.

b. Bagi Peneliti Lain

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan serta dapat dijadikan pengkajian bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut dalam kajian yang sama

sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan referensi di dalam penulisan tugas akhir ataupun skripsi.

c. Bagi Penulis

Dapat berguna untuk menambah wawasan pengetahuan baik teori maupun praktek dalam hal menganalisa pengaruh suatu sistem informasi terhadap penggunanya dalam suatu perusahaan sehingga dapat nantinya dapat dijadikan referensi bagi penulis dalam menghadapi dunia kerja.

1.5. Batasan Masalah

Adapun ruang lingkup yang dibahas akan sangat luas, untuk itu perlu adanya batasan masalah yang akan dikupas yaitu:

1. Analisis pada *Software Human Resource Information System* (HRIS) hanya di fokuskan kepada tool-tool yang biasa digunakan di PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang yaitu absensi, shift security, lembur dan cuti serta penggajian karyawan.
2. Dari Sebelas dimensi kualitas software yang dikemukankan para pakar hanya 6 yang penulis pergunakan untuk menguji kualitas Software Human Resource Information System (HRIS) dikarenakan tidak semua dimensi kualitas software yang ada dapat digunakan dan sesuai untuk menguji kualitas Software Human Resource Information System (HRIS. Adapun 6 dimensi tersebut yaitu: Correctness, Reliability, Efficiency, Integrity, Usability, dan Mobilitas Data.

1.6. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

Adapun dalam penelitian ini terdapat kerangka pemikiran dan hipotesis sementara untuk mendukung peneliti dalam melakukan penelitian yang berjudul *"Analisis Kualitas Software Human Resource Information System (HRIS) Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. EAST WEST SEED INDONESIA FARM LEMBANG"*

1.6.1. Kerangka Pemikiran

Asumsi bahwa Software Human Resource Information System (HRIS) berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang dapat dilihat dan didasarkan dari data Perbandingan antara sebelum dan sesudah menggunakan software HRIS yang merupakan hasil dari wawancara penulis dengan manager PT.East West Seed Farm Lembang.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2) mengatakan bahwa kinerja adalah:

"Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi"

Menurut Ivancevich dan Faustino Cardoso Gomes dalam Umi Narimawati (2009:71) mengatakan bahwa ada delapan dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan deskripsi prilaku yang spesifik, yaitu:

1) *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan

2) *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3) *Job Knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4) *Creativeness* yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5) *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain
6) *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
7) *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8) *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integrasi pribadi.

Peningkatan kinerja karyawan sangat mempengaruhi sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia(SDM) merupakan modal dasar bagi perkembangan suatu perusahaan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan informasi yang cepat, akurat dan tepat waktu tetapi perusahaan juga pasti membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan handal untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu salah satunya adalah ingin tetap berkembang menjadi lebih baik dan menjadi semakin besar. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus mempunyai sistem informasi

yang baik dengan didukung oleh SDM-SDM yang berkualitas dan handal di segala bidang.

Adapun pengertian dari sumber daya manusia (SDM) itu sendiri menurut Eddy Soeryanto Soegoto(2009:198) yaitu:

"Sumber Daya Manusia adalah individu-individu dalam organisasai yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi"

Adapun untuk mendapatkan SDM-SDM yang handal dan berkualitas, perlu adanya perencanaan SDM. Pengertian dari perencanaan SDM tersebut menurut Eddy Soeryanto Soegoto(2009:198) yaitu:

"Perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan yang secara sistematis memprediksi jumlah dan kualitas pekerja yang dibutuhkan oleh suatu organisasi."

Setelah didapat SDM-SDM yang handal, harus pula di imbangi dengan sistem informasi yang baik juga.

Menurut Abdul kadir (2003:54) sistem adalah:

"*Sekumpulan elemen yang saling terkait atau terpadu yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan"*

Adapun pengertian Informasi Menurut *McFadden, dkk* dalam Abdul kadir (2003:31) adalah :

"Informasi adalah data yang telah diproses sedemikian rupa sehingga meningkatkan pengetahuan seseorang yang menggunakan data tersebut"

Sedangkan menurut Davis dalam Abdul kadir (2003:31), informasi adalah:

"Informasi adalah data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan saat itu atau saat mendatang"

Informasi yang tidak mempunyai nilai biasanya karena rangkaian data yang tidak lengkap atau kadaluwarsa. Karakteristik dari informasi adalah penerimaan informasi mengalami perubahan dari kondisi (state) belum mengetahui menjadi kondisi (state) mengetahui. Perubahan ini mengandung unsur tidak terduga.informasi yang benar dan baru dapat mengoreksi mengkonfirmasi informasi sebelumnya. Manfaat informasi adalah untuk mengurangi ketidakpastian, hal ini sangat berguna untuk proses pengambilan keputusan.

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

Jadi sistem informasi Menurut Alter dalam Abdul Kadir (2003:11) adalah:

"Kombinasi antara prosedur kerja, informasi, orang, dan teknologi informasi yang di organisasikan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi"

Adapun pengertian sistem informasi Menurut Hall dalam Abdul Kadir (2003:11) adalah :

"Sebuah rangkaian prosedur formal dimana data dikelompokan, diproses menjadi informasi, dan didistribusikan kepada pemakai"

Perangkat keras komputer atau software tidak akan dapat berbuat apa-apa tanpa adanya perangkat lunak (software).

Menurut Abdul kadir (2003:202) perangkat lunak (software) yaitu:

"sekumpulan instruksi yang diberikan untuk mengendalikan perangkat keras komputer"

Menurut Jogiyanto (2005:358) mengatakan bahwa perangkat lunak (software) adalah:

"Teknologi yang canggih dari perangkat keras akan berfungsi apabila instruksi-instruksi tertentu telah di berikan kepada perangkat keras tersebut. Instruksi-instruksi tersebut disebut dengan perangkat lunak (software)."

Perangkat lunak (PL) atau *software* adalah sebuah perangkat yang terdiri dari item-item / objek-objek yang merupakan konfigurasi dari :

1) **Program** : perintah (program komputer) yang bila dieksekusi memberikan fungsi dan unjuk kerja seperti yang diinginkan
2) **Dokumen** : menggambarkan operasi dan kegunaan program
3) **Data** : struktur data yang memungkinkan program memanipulasi informasi secara proporsional

Setelah terdapat sistem informasi dan software yang baik serta SDM yang handal, maka perlu kita analisis dampak yang ditimbulkan oleh sistem informasi tersebut terhadap kinerja SDM dari perusahaan tersebut.

Menurut *McCall* dan kawan-kawan pada tahun 1977 dalam Roger (2002:611) telah mengusulkan suatu penggolongan faktor-faktor atau dimensi-dimensi yang mempengaruhi kualitas suatu *software*. Pada dasarnya McCall menitikberatkan faktor-faktor tersebut menjadi 3 (tiga) aspek penting, yaitu yang berhubungan dengan :

1) Sifat-sifat operasional dari *software* (*Product Operation*).
2) Kemampuan *software* dalam menjalani perubahan (*Product revision*).
3) Daya adaptasi atau penyesuaian *software* terhadap lingkungan baru (*ProductTransition*).

Tetapi dalam penelitian ini penulis hanya membahas satu faktor/dimensi saja yaitu faktor-faktor/dimensi-dimensi yang berkaitan dengan sifat-sifat *operasional software,* yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1) *Correctness,* yakni sejauh mana suatu *software* memenuhi spesifikasi dan *mission objective* dari *user*.
2) *Reliability,* yakni sejauh mana suatu *software* dapat diharapkan untuk melaksanakan fungsinya dengan ketelitian yang diperlukan.
3) *Efficiency,* yakni banyaknya sumber daya komputerisasi dan kode program yang dibutuhkan suatu *software* untuk melakukan fungsinya.
4) *Integrity*, sejauh mana akses ke *software* dan data oleh pihak yang tidak berhak dapat dikendalikan.
5) *Usability,* usaha yang diperlukan untuk mempelajari, mengoperasikan, menyiapkan *input*, dan mengartikan *output* dari *software*.
6) *Mobilitas Data,* Data pada suatu isi (*content*) sebuah *software* berbasis WEB harus selalu di *up-date*. Ditinjau dari sisi mobilitasnya.

Keterkaitan antara variabel Software Human Resource Human System (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) Mengacu pada pendapat Nicholas Beadles, Christopher, dan kim Jones dalam Jurnal The Impact of Human Resource Information System : *An Exploratory Study in the Public Sector* (2005) yang mengatakan bahwa:

"The result concerning Impact of Human Resource Information System is not much benefit to performance in a company due to lack of knowledge and training in the use of Human Resource Information System to its employees"

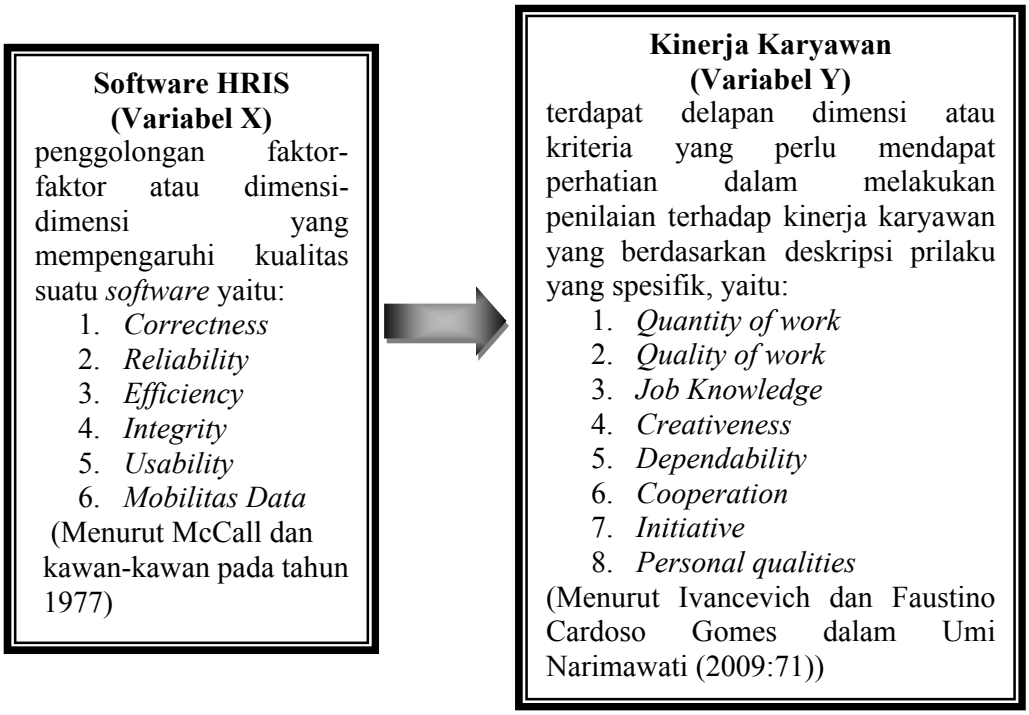
Dalam bahasa Indonesia artinya :

"Dampak dari Human Resource Information System tidak banyak memberikan manfaat terhadap kinerja dalam suatu perusahaan dikarenakan kurangnya pengetahuan dan pelatihan dalam menggunakan Human Resource Information System terhadap para karyawannya"

Demikian juga di dalam modul manual Human Resource Human System (HRIS) PT East West Seed Indonesia Farm Lembang, mengatakan bahwa:

"Semakin optimal penggunaan software Human Resource Human System (HRIS) dalam menyelesaikan suatu pekerjaan maka secara otomatis diharapkan kinerja karyawan pun akan meningkat sesuai dengan standar kinerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan."

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan teori keterkaitan antara variabel Software Human Resource Human System (HRIS) dengan Variabel kinerja karyawan menurut Jurnal dan modul manual Human Resource Human System (HRIS) yaitu diatas, maka dapat dirumuskan paradigma mengenai pengaruh Software Human Resource Information System (HRIS) berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang, seperti yang terlihat pada gambar 1.1 berikut:



Gambar 1.1
Paradigma kerangka pemikiran

1.6.2. Hipotesis

Hipotesis awal yang penulis buat dalam penelitian ini menurut kerangka pemikiran yang ada yaitu:

"Software Human Resource Information System (HRIS) berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang"

1.7. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini telah dilaksanakan di PT. East West Seed Indonesia Farm Lembang yang beralamat di Desa Tugu Mukti RT 01/06 Kecamatan Cisarua Kabupaten Bandung Barat 40551. Adapun waktu pelaksanaannya seperti pada tabel 1.2. di bawah ini:

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

NO	AKTIVITAS	TAHUN 2010																							
		FEBRUARI				MARET				APRIL				MEI				JUNI				JULI			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal			X	X																				
2	Survei Perusahaan					X	X																		
3	Survei Objek Penelitian						X	X	X																
4	Pembuatan Skripsi						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
5	Seminar Riset											X													
6	Penyebaran Kuesioner													X	X										
7	Pengolahan Data															X	X								
8	Analisis Output																	X	X						
9	Kesimpulan																			X	X				