BAB II

KAJIAN PUSTAKA , KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

Sebelum menjelaskan tentang Sistem Informasi Absensi, perlu untuk menjelaskan pengertian-pengertian yang berkaitan dengan Sistem Informasi Absensi diantaranya adalah sebagai berikut :

2.1.1 Pengertian Sistem

Menurut **Jogiyanto (2005:2)** Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut **Abdul Kadir (2003:54)** Sistem adalah sekumpulan elemen yang saling terkait atau terpadu yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan.

Dari definisi sistem diatas maka penyusun menyimpulkan bahwa sistem merupakan suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu. Arti yang lain adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Elemen Sistem

Menurut **Jogiyanto (2005:4)** Elemen Sistem adalah suatu sistem terdiri dari sejumlah elemen yang saling berinteraksi, yang artinya saling kerjasama membentuk satu kesatuan.

Pendekatan suatu sistem yang merupakan suatu jaringan prosedur lebih menekankan pada urutan-urutan operasi di dalam sistem, sedangkan pendekatan yang menekan kan pada elemen-elemen atau komponen merupakan interaksi antar elemen atau komponen atau mencapai sasaran atau tujuan sistem.

2.1.3 Karakteristik Sistem

Menurut **Jogiyanto (2005:3)** Sistem memiliki karakteristik atau sifat-sifat yang tertentu yaitu mempunyai komponen (*Components*), batas sistem (*Boundary*), lingkungan (*Environments*), penghubung (*Interface*), masukan (*Input*), keluaran (*Output*), pengolah (*Process*), dan sasaran (*Objectives*) atau tujuan (*Goals*). Sistem mempunyai karasteristik atau sifat-sifat tertentu, yaitu:

1. Komponen Sistem

   Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling kerjasama membentuk satu kesatuan.

2. Sifat-sifat

   Sistem itu terdiri untuk menjalankan fungsi tertentu dan mempunyai sistem yang lain secara keseluruhan.

3. Batasan (*Boundary*) Sistem

   Merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya.

4. Lingkungan Luar Sistem (*Environment*)

Adalah apapun diluar batasan sistem yang mempengaruhi operasi sistem, lingkungan luar sistem dapat bersifat menguntungkan dan juga dapat bersifat merugikan sistem tersebut.

5. Penghubung (*Interface*) Sistem

Merupakan media penghubung antara suatu subsistem dengan subsistem lainya.

6. Masukkan Sistem (*Input*)

Adalah energi yang dimasukkan kedalam sistem, masukan dapat berupa masukkan perawatan (*Maintenace Input*), dan masukkan sinyal (*Signal Input*), maintenance input adalah energi yang dimasukkan supaya sistem tersebut dapat beroperasi. Sedangkan signal input adalah energi yang di proses untuk mendapatkan keluaran.

7. Keluaran Sistem (*Output*)

Adalah hasil energi yang diolah dan di klasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan keluaran dapat merupakan masukan untuk subsistem yang lain kepada supra sistem.

8. Sasaran Sistem

Suatu sistem pasti memiliki sasaran atau tujuan (*Goal*). Sasaran dari sistem sangat menentukan sekali masukan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang akan di hasilkan sistem.

2.1.4 Pengertian Informasi

Menurut **Jogiyanto (2005:8)** Informasi adalah data yang telah diolah menjadi bentuk yang lebih berarti dan berguna bagi penerimanya untuk mengambil keputusan masa kini maupun masa yang akan datang.

Menurut **Abdul Kadir (2003:26)** Informasi merupakan salah satu sumber daya penting dalam manajemen modern.

Menurut **Tata Sutabri (2005:23)** Informasi adalah data yang telah diklasifikasi atau diolah atau diinterpretasi untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan.

Dari definisi informasi diatas maka penyusun mengambil kesimpulan sebagai berikut, Informasi adalah data yang diolah menjadi sebuah bentuk yang lebih berguna bagi penerima dan dapat bermanfaat untuk mengambil keputusan. Sumber dari informasi adalah data. Data adalah kenyataan yang menggambarkan kejadian-kejadian dan kesatuan nyata.Informasi diperoleh setelah data-data mentah diproses atau diolah.

2.1.5 Pengertian Sistem Informasi

Menurut **Richardus Eko Indrajit (2000:3)** Sistem Informasi adalah suatu kumpulan dari komponen-komponen dalam perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan proses penciptaan dan pengaliran informasi.

Menurut **Robert A. Leitch and K. Roscoe Davis (Jogiyanto, 2005:11)** Sistem Informasi adalah suatu sistem di 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-laporan yang diperlukan.

Menurut **Abdul Kadir (2003:10)** Sistem Informasi adalah sejumlah komponen (manusia, komputer, teknologi informasi, dan prosedur kerja), ada sesuatu yang diproses (data menjadi informasi), dan dimaksudkan untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan.

Setelah diuraikan mengenai definisi sistem dan informasi maka secara umum sistem informasi didefinisikan sebagai kumpulan dari sub-sub sistem, baik fisik maupun non fisik yang saling berhubngan dan bekerjasama secara harmonis untuk mencapai suatu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang berguna.

Komponen-komponen sistem informasi menurut **Jogiyanto (2005:12)**, terdiri dari :

1. Hardware

Kumpulan dari perangkat keras yang terlihat memungkinkan dapat membentuk sistem seperti komputer, printer dan jaringan.

2. Software

Kumpulan dari perintah-perintah atau fungsi yang ditulis dengan aturan tertentu, memerintahkan komputer agar melaksanakan fungsi tertentu.

3. Data

Bahan dasar dari suatu informasi berupa fakta yang mengangkat kejadian-kejadian nyata dan dituangkan kedalam suatu simbol.

4. Prosedur

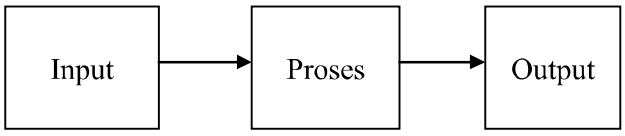
Suatu tahapan yang berupa urutan kegiatan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan yang berupa suatu dokumen prosedur seperti buku petunjuk operasional dan teknis.

5. Manusia

Merupakan pelaksana dari suatu sistem informasi seperti *Operator*, *Programmer, Analyst, Designer* dan sebagainya.

2.1.6 Siklus Pengolahan Data

Suatu proses pengolahan data terdiri dari 3 tahapan dasar yang disebut dengan siklus pengolahan data (*Data Processing Cycle*) yaitu 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 melalui alat input (*input device*).
2. Proses, menggambarkan bagaimana suatu data diproses untuk menghasilkan suatu informasi yang bernilai tambah.
3. Output, suatu kegiatan yang menghasilkan laporan dari proses pengolahan data.
4. Penyimpanan, suatu kegiatan untuk memelihara dan menyimpan data.
5. Kontrol, suatu aktifitas untuk menjamin bahwa sistem informasi tersebut berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.7 Database

Basis data (Database) merupakan kumpulan data yang saling berhubungan satu dengan lainnya, tersimpan diperangkat keras komputer dan digunakan perangkat lunak untuk memanipulasi.

Menurut **Fatansyah 2005:109)** Sistem Basis Data (*Database System*) adalah suatu sistem informasi yang mengintegrasikan kumpulan dari data yang saling berhubungan dari satu dengan yang lainnya dan membuatnya tersedia untuk beberapa aplikasi yang bermacam-macam di dalam suatu organisasi.

Basis data digunakan untuk menyimpan, memanipulasi dan mengambil data, basis data banyak digunakan oleh perusahaan 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. Sistem basis data ini lebih dikenal dengan istilah *Data Base Management System* (DBMS).

2.1.8 Database Manajemen Sistem

Database manajemen sistem memungkinkan untuk membentuk dan mengupdate 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 sistem yang memungkinkan dilakukan pengembangan database
5. Memberikan perlindungan dari pihak pemakai tidak berhak

2.1.9 Operasi Dasar Database

Menurut **Fathansyah (2005:15)** Setiap basis data umumnya dibuat untuk mewakili sebuah semesta data yang spesifik, misalnya basis data kepegawaian, akademik, inventory dan sebagainya.

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

1. Pembuatan basis data baru (*create new database*)
2. Penghapusan basis data (*drop database*)
3. Pembuatan file atau tabel baru (*create table*)
4. Penghapusan file atau 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 atau table (*select*)
7. Pengambilan data dari sebuah file atau table (*retrieve atau search*)
8. Pengubahan data dari sebuah file atau table (*update*)
9. Penghapusan data dari sebuah file atau table (*delete*)

2.1.10 Pengertian Absensi Karyawan

Pencatatan kehadiran sering dikenal dengan istilah absensi "Pengertian absensi (ketidakhadiran) ini bukan hanya apabila karyawan tidak dapat hadir di kantor selama satu hari kerja, tetapi termasuk dalam golongan absen jika karyawan tidak berada di tempat kerja pada saat seharusnya dia bekerja. Misalnya absen dengan alasan menjemput anak, belanja, dan lain sebagainya".

http://www.google.com/*Mengelola Absensi Karyawan* / 26 Maret 2011.

Menurut **Drs.H. Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 84)** Absensi karyawan merupakan salah satu tolok ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode

pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

2.1.11 Pengertian Sistem Informasi Absensi

Sistem Informasi Absensi adalah sebuah software administrasi absensi yang di kembangkan untuk mempermudah dalam proses pencatatan data absen masuk dan keluar. Dengan adanya program ini diharapkan proses pencatatan dan penyajian data absensi menjadi lebih mudah dan optimal sehingga meningkatkan kinerja serta menghemat pengeluaran perusahaan.

http://www.scribd.com/doc/6964467/*SIASistem-Informasi-Absensi*/ 10 Mei 2011

Sedangkan Menurut **Ahmad Mulis (2009: 5) Program aplikasi absensi yaitu suatu aplikasi yang bergerak di bidang proses pendataan karyawan, yang terdiri penginputan data 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, bertujuan untuk mencetak hasil dari data-data karyawan yang terdiri dari jam masuk dan jam keluar.**

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa secara logika Program Aplikasi adalah bagian dari Sistem Informasi khususnya absensi karyawan yang bergerak di bidang pencatatan data absen masuk dan keluar, yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Sistem Informasi Absensi merupakan sebuah Program Absensi yang dibangun untuk memenuhi kebutuhan pengolahan data kehadiran pegawai di

lingkungan perusahaan. Program Aplikasi Absensi merekam informasi absensi pegawai secara *up to date* melalui media *finger scanner* (perekam sidik jari). Data kehadiran pegawai yang direkam *finger scanner* disimpan pada database komputer server. Selanjutnya data informasi kehadiran ini dapat ditampilkan setiap saat berupa laporan berbentuk tabel dan grafik. Bentuk laporan kehadiran dapat dipilih untuk satu atau banyak pegawai, serta rentang waktu yang diinginkan.

2.2 Pengertian Kinerja

Beberapa pendapat mengenai definisi Kinerja yang di kemukakan oleh para ahli antara lain sebaga berikut :

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.**

Sedangkan Menurut **Veithzal Rivai (2009:548)** Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dan Menurut **Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34)** Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dengan mengacu pada teori-teori kinerja di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dapat dinilai perkembangannya oleh manajeman perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pemikiran mengenai faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian kinerja karyawan merupakan hal yang sulit dan membutuhkan pertimbangan yang mendalam dari pihak manajemen, sehingga setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda dalam menentukan faktor-faktor ini karena di sesuaikan dengan kebijakan dari perusahaan itu sendiri.

Walaupun dalam hal menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya,namun pada pelaksanaannya mereka mempunyai dasar yang sama sesuai dengan teori-teori mengenai kinerja karyawan yang telah ada sebelumnya. Adapun beberapa faktor penentu yang menjadi standar penilaian Kinerja menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2002:69)** yang menjadi indikator dalam penelitian ini, yaitu:

1. Quality Of Work (kualitas dari pekerjaan)

   Merupakan ketepatan atau ketelitian dari hasil yang telah dikerjakan oleh karyawan.

2. Quantity Of Work (kuantitas dari pekerjaan)

   Merupakan seberapa banyak dan cepat output atau keluaran yang dapat dikerjakan oleh karyawan dalam suatu periode tertentu.

2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan Penilaian Kinerja menurut **Veitzal Rivai (2009:551)** penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah penilaian hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan dua alasan pokok, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia d imasa 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.

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

b. memberhentikan karyawan.

c. Pengukuran kinerja pegawai.

d. Pemutusan hubungan kerja.

e. 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.

2.1.3.3 Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penilaian kinerja di tinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan. Manfaat penilaian kerja antara lain:

a. Perbaikan Prestasi Kerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manager dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

b. Penyesuaian Kompensasi

   Penilaian kerja membatu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upahnya atau kompensasi lainnya. Banyak perusahaan mengabulkan sebagian atausemua dari bonus dan peningkatan upah mereka atas dasar penilaian kinerja.

c. Keputusan Penempatan

   Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja masa lalu.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga kinerja, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum di gunakan dan harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentinga perusahaan.

f. Evaluasi proses Staffing

Prestasi yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.

g. Ketidakakuratan Informasi

Kinerja lemah manandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau system informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.

h. Kesalahan dalam merancang pekerjaan

Kinerja yang lemah mungkin merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat. Melalui penilaian kinerja dapat membentu mendiagnosis kesalahan ini. Artinya, jika uraian pekerjaan tidak tepat lagi, apalagi tidak lengkap, wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang, jalur pertanggung jawaban kabur dan berbagai kelemahan lainnya akan berakibat pada prestasi kerja yang kurang memuaskan.

i. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

j. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainya. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.

2.1.3 Hubungan antara Program Aplikasi Absensi dengan Kinerja

Suatu program aplikasi sangat berperan 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. TASPEN (Persero) 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 Menurut ***Pin Luarn[1] and Kuo-Liang Huang [1, 2] (2009)*** bahwa Sistem Informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan. *Study* ini di lakukan pada pegawai pemerintahan di Taiwan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut **Bambang S. Soedibjo (2005:209)** Kerangka Pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran diturunkan dari teori yang relevan dengan masalah yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi dan proposisi (pernyataan) yang kemudian dirumuskan ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji. Berikut adalah kerangka pemikiran yang terdapat di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

Dalam setiap tindakan manusia tanpa disiplin akan sering mengalami kegagalan karena kedisiplinan merupakan salah satu kunci utama untuk mencpai keberhasilan, begitupun dalam perusahaan yang selalu ingin mencapai tujuan yang diinginkan maka dari itu dalam setiap fungsi dan kegiatan harus memperhatikan dan menerapkan kedisiplinan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan karena apabila tidak di terapkan maka kemungkinan besar perusahaan tersebut tidak akan mencapai sasaran yang diinginkan.

Faktor-faktor yang digunakan dalam disiplin kerja menurut **Muchdarsyah Sinunga (2000:146)** adalah absensi, sikap, prilaku, dan tanggung jawab. Absensi atau pendataan kehadiran adalah suatu hal yang paling mudah sampai sejauh mana seorang karyawan tersebut dalam mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Sikap dan prilaku adalah tingkat penyesuaian diri seorang karyawan dalam perusahaan. Tanggung jawab merupakan hasil dari tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya Program Aplikasi Absensi maka pendataan kehadiran karyawan tidak lagi dilakukan secara manual dan tidak ada lagi manupulasi, dan diharapkan dengan adanya program aplikasi absensi ini para karyawan dapat lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga karyawan yang baik pun berkesempatan untuk mendapatkan balas jasa dalam bentuk lainnya (*reward*) yang akan di berikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut

Sistem Informasi Absensi adalah sebuah software administrasi absensi yang di kembangkan untuk mempermudah dalam proses pencatatan data absen

masuk dan keluar. Dengan adanya program ini diharapkan proses pencatatan dan penyajian data absensi menjadi lebih mudah dan optimal sehingga meningkatkan kinerja serta menghemat pengeluaran perusahaan.

http://www.scribd.com/doc/6964467/*SIASistem-Informasi-Absensi*/ 10 Mei 2011

Sedangkan Pengertian Program Aplikasi Absensi Menurut **Ahmad Mulis (2009:5)** Program Aplikasi Absensi yaitu suatu program aplikasi yang bergerak di bidang pendataan pegawai yang terdiri dari penginputan data karyawan, data absensi karyawan, dan pencetakan laporan. Dimana penginputan data 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, bertujuan untuk mencetak hasil dari data-data karyawan yang terdiri dari jam masuk dan jam keluar.

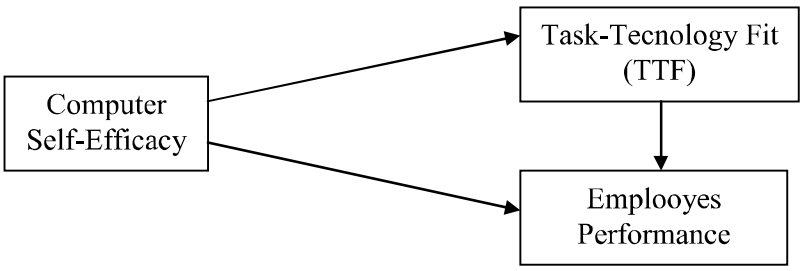
Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa secara logika Program Aplikasi adalah bagian dari Sistem Informasi khususnya absensi karyawan yang bergerak di bidang pencatatan data absen masuk dan keluar, yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Selain itu dengan pemanfaatan program aplikasi ini proses absensi karyawan akan lebih cepat karena tidak harus antri terlalu lama. Perusahaan dapat menghemat waktu ketika program aplikasi absensi ini telah dijalankan, dan tidak perlu menggunakan kartu ataupun kertas guna mendukung sistem absensi, karena sistem absensi ini dapat merekam, serta mencatat data dan daftar kehadiran karyawan, sehingga bagian SDM hanya perlu melihat laporan hasil absensi tanpa harus memantau sistem absensi karyawannya.

Pengertian Kinerja menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67)** adalah "kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

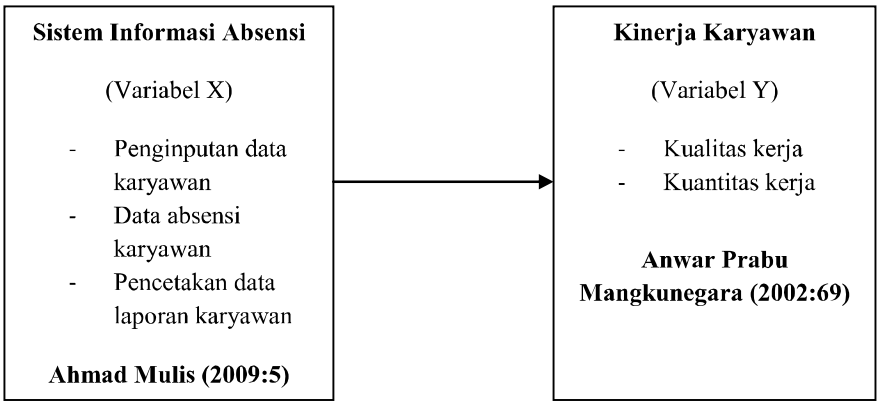
Faktor-faktor yang menjadi ukuran dalam kinerja menurut **Anwar Prabu Mangkunegara** adalah kualitas dan kuantitas. Kualitas kerja menunjukan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan kerja ketelitian kerja dan kerapihan. Kuantitas kerja menunjukan hasil kerja yang dicapai atau tingkat kesesuaian jumlah pekerjaan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.

Dengan adanya program aplikasi absensi akan meningkatkan disiplin kerja karyawan yang akhirnya akan bermuara kepada kinerja. Peranan sistem informasi yang telah terbukti memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai seperti yang di teliti **oleh *Pin Luarn[1] and Kuo-Liang Huang [1, 2] (2009).*** Dengan demikian secara logika Program Aplikasi adalah bagian dari Sistem Informasi yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi. Teori Penghubung dan Kerangka pemikiran dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam gambar 2.2 dan gambar 2.3.



Gambar 2.2
Teori Penghubung X dan Y
(Sub. Model yang di kembangkan oleh Pin Luarn[1] and Kuo-Liang Huang[1,2])

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3
Paradigma Hubungan Sistem Informasi Absensi
Terhadap Kinerja Karyawan

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pemikiran mengenai teori-teori tentang variable X (Sistem Informasi Absensi) dan variable Y (Kinerja Karyawan) serta teori yang menghubungkan kedua variable tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut : Sistem Informasi Absensi berperan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.