BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka umumnya dimaknai berupa ringkasan atau rangkuman dan teori yang ditemukan dari sumber bacaan (literatur) yang ada kaitannya dengan tema yang akan diangkat dalam penelitian. Pada Bab II ini, penulis memasukkan beberapa referensi pustaka yang berkaitan dengan Penggunaan Teknologi Informasi, Pelatihandan KinerjaPegawai.

2.1.1 Definisi Teknologi Informasi

Devinisi teknologi informasi menurut Wiliams dan Sawyer (2003) adalah teknologi yang menggabungkan komputasi komputer dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara dan video. Selanjutnya De Lone Morgan dalam Syamdalam Rahadi (2007) menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi dan teknologi informasi bagi suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna sistem informasi dan teknologi informasi. Sedangkan menurut (Haag dan Keen,1996) Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Pekerjaan dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

Hubunganantara teknologi informasi dengan kinerja dikemukakan oleh Tjhai (2003:8) agar suatu teknologi informasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individual, maka teknologi informasi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang

didukung.

2.1.2 Implementasi Teknologi Informasi

Thompson et al (1991; 1994) mendefinisikan implementasi teknologi sebagai manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya dimana pengukurannya berdasarkan pada intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan. Sedangkan Teddy Jurnali (2001) berpendapat bahwa pemanfaatan teknologi berhubungan dengan perilaku dalam menggunakan teknologi tersebut untuk melaksanakan tugasnya. Teori sikap dan perilaku (theory of attitudes and 110 behavior) dari Triandis (1980) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi khususnya komputer personal (PC : Personal computer) oleh pekerja yang memiliki pengetahuan dilingkungan yang dapat memilih (optional), akan dipengaruhi oleh perasaan individu (affect) terhadap pemakaian PC, norma sosial (sosial norms) dalam tempat kerja yang memperhatikan pemakaian PC, kebiasaan (habit) sehubungan dengan pemakaian computer, konsekuensi individual yang diharapkan (consequencies) dari pemakaian PC dan kondisi yang memfasilitasi (facilitating conditions) dalam lingkungan yang kondusif dalam pemakian PC.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Teknologi Informasi

Menurut model yang dikembangkan Thompson *et al.* (1991) dalam Tjhai (2003:5), yang mengadopsi sebagian teori yang diusulkan oleh Triandis (1980), faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi

adalah sebagai berikut.

1) Faktor sosial

Faktor sosial diartikan sebagai tingkat di mana seorang individu menganggap bahwa orang lain meyakinkan dirinya bahwa dia harus menggunakan teknologi informasi. Faktor sosial ditunjukkan dari besarnya dukungan rekan kerja, atasan, dan organisasi. Menurut Triandis (1980) dalam Tjhai (2003:7) faktor sosial memiliki hubungan positif dengan pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini menunjukkan bahwa individu akan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi jika mendapat dukungan dari individu lainnya.

2) *Affect* (perasaan individu)

Dapat diartikan bagaimana perasaan individu, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan. Dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi. Agus (2006) membuktikan bahwa perasaan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan teknologi sistem informasi. Hal ini berarti jika individu senang melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi, maka individu tersebut akan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi.

3) Kesesuaian tugas

Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan

tugas. Tugas diartikan sebagai segala tindakanyang dilakukan oleh individu-individu dalam memproses *input* menjadi *output*. Karakteristik tugas mencerminkan sifat dan jenis tugas yang memerlukan bantuan teknologi. Thompson *et al.* (1991) dalam Tjhai (2003:18) memperoleh hubungan yang positif dan signifikan antara kesesuaian tugas dengan pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini menunjukkan bahwa individu akan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi jika teknologi informasi yang diterapkan sesuai dengan tugas mereka.

4) Konsekuensi jangka panjang

Konsekuensi jangka panjang diukur dari *output* yang dihasilkan apakah mempunyai keuntungan pada masa yang akan datang, seperti peningkatan karier dan peningkatan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting. Untuk beberapa individu, motivasi untuk menggunakan teknologi informasi dapat dihubungkan dengan rencana pada masa yang akan datang dan tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini. Beatty (1986) dalam Tjhai (2003:9) menemukan hubungan positif antara konsekuensi jangka panjang dengan pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini menunjukkan bahwa individu akan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi jika *output* yang dihasilkan dari pemanfaatan teknologi informasi dapat memberikan keuntungan pada masa yang akan datang seperti peningkatan karier dan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting.

5) Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi

Menurut Triandis (1980) dalam Tjhai (2003:9) kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektif yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam konteks pemanfaatan teknologi informasi, kondisi yang memfasilitasi dapat dimasukkan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi. Penelitian yang dilakukan Schultz dkk. (1975) dalam Tjhai (2003:9) membuktikan bahwa kondisi yang mendukung penggunaan teknologi informasi atau dukungan untuk penggunaan teknologi informasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi.

6) Kompleksitas

Kompleksitas didefinisikan sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan. Penelitian yang dilakukan Tornatzky dkk. (1982) dalam Tjhai (2003:8) menemukan bahwa semakin kompleks inovasi yang dilakukan semakin rendah tingkat penerimaan. Jika pemanfaatan teknologi informasi dapat ditunjukkan dalam konteks penerimaan atas inovasi, maka hasil ini mendukung sebuah hubungan yang negatif antara kompleksitas dengan pemanfaatan teknologi informasi. Penelitian ini didukung oleh penelitian Thompson *et al.* (1991) dalam Tjhai (2003:18) dan Agus (2006) yang memperoleh hasil bahwa kompleksitas berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kompleks teknologi informasi maka semakin rendah tingkat pemanfaatan teknologi informasi

2.1.4 Indikator Teknologi Informasi

Rahardjo (2002:74) mengungkapkan bahwa teknologi informasi adalah sama dengan teknologi lainnya, hanya informasi merupakan komoditas yang diolah dengan teknologi tersebut. Dalam hal ini, teknologi mengandung konotasi memiliki nilai ekonomi yang mempunyai nilai jual, yang mana terdapat pula indikator dari teknologi informasi yang antara lain adalah :

1. Perangkat keras

   Perangkat keras bagi sesuatu system informasi terdiri atas masukan dan keluran.unit meyimpan file dan sebagainnya, peralatan penyiapan data dan terminal masukan dan keluaran.

2. Perangkat lunak

   Seperti system perangkat lunak umum seperti system pengoprasian. Aplikasi perangkat lunak umum, seperti model analisis dan keputusan. Dan perangkat lunak yang spesifik.

3. File.

   File adalah kumpulan berbagai informasi yang berhubungan dan juga tersimpan di dalam secondary storage, secara konsep file memiliki beberapa tipe ada yang bertipe Data terdiri dari numeric, character dan binary. Lalu ada juga file yang

bertipe program. Atau Definisi file adalah arsip ataupun data yang tersimpan di dalam komputer.

4. Personalia dan pengoprasian

   Operator computer, analis system, pembuat program, personalia penyiapan data, pemimpin system informasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penggunaan Teknologi Informasi dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dengan penggunaan Teknologi Informasi dalam perusahaan besar seperti PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Husein Sastra Negara Bandung diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyaawan dan meningkatkan pelayanan, baik dari segi kualitas maupun waktu sehingga lebih efektif.

2.1.5 Devinisi Pelatihan

Pelatihan, menurut Gary Dessler (2009: 263) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 63) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian

dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Gomes dalam Nurhalis (2007:583), mengemukakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki moral, dan meningkatkan suatu potensiperusahaan.

Dari beberapa pengertian / definisi diatas maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa pada intinya tujuan dilakukannya pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan serta sikap. Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga harusdisesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diembanoleh seorang karyawan.

2.1.6 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Simamora dalam buku Hartatik (2014, 89) bahwa :

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Kendati tidak dapat tidak dapat memcahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengambangan dapat mampu meminimalkan masalah ini.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan behwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Karena pekerjaan senantiasa berubah, maka keahlian dan

kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru seringkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi job component, yaitu mencapai kinerja yang diinginkan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para menajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan finansial dan teknologi manusia *(human technological resource)*, serta kelimpahan masalah keungan, manusia, dan tecnologi.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah dengan program promosional karyawan haruslan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia yang ada didalamanya. Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karier. Dengan mengembangkan dan mempromosikan sumber daya manusia melalui pelatihan, manajer dapat menikmati karyawan yang berbobot, termotivasi, dan memuaskan.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. oleh karena alasan inilah, beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya, sebagian besar manajer berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan beru, maka pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas organisasional dan meningkatkan pertumbuhan pribadi semua karyawan.

2.1.7 Manfaat Pelatihan

1. Manfaat untuk karyawan/pegawai

a) Membantu karyawan untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
b) Membantu dan mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
c) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustasi, dan konflik.
d) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
e) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
f) Meningkatkan kepuasan kerja.

2. Manfaat untuk perusahaan

a) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
b) Membantu karyawan untuk megetahui tujuan perusahaan.
c) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.
d) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perusahaan.
e) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
f) Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja.

2.1.8 Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1) Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja

bagitingkat bawah dan menengah.

2) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3) Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4) Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

2.1.9 Teori Kinerja Karyawan

2.1.10 Pengertian Kinerja

Hasibuan dalam Sujak (1990) dan sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah "Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".Robbins, (2006:260) mengemukakan bahwa, Istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari Kualitas, Kuantitas, absensi, *turnover*, *citizenshi*p, dan *satisfacation*." Wibowo

(2007:8) mengemukakan bahwa "ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah Hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu."

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tindakan yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan kerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja) yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sehingga dapat diukur kinerja dari individu tersebut.

2.1.11 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien (Prawirosentono, 1999:27).

b) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepda hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.12 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.1.13 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

   Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

6. Disiplin

   Merupakan suatu sikap ketaatan karyawan secara sadar terhadap aturan, norma-norma, dan kaidah-kaidah yang berlaku agar terhindar dari hukuman dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan

Dari berbagai pemikiran di atas, dapat diambil kesimpulan secara konseptual hakikat kinerja karyawan adalah keseluruhan aktivitas dan prilaku karyawan dalam melaksanakan tugas, peran dan tanggung jawabnya dalam rangka memperoleh hasil kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat di sajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini:

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Ni Made Ayu Marlinawati I.G.N Agung Suaryana	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Badung	Dari hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa penggunaan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Badung.	Menggunakan Variabel Penggunaan Teknologi Informasi Kinerja Karyawan	Menggunakan Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kesesuaian Tugas Obyek Penelitian
2.	Fany Dewi Rengganis (2015)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Auditor Kap	Bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja auditor	Menggunakan variabel Penggunaan Teknologi Informasi	Menggunakan variabel kinerja auditor Obyek penelitian

		Di Kota Semarang)			
3.	Eli Yulianti (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara	Ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara.	Menggunakan variabel pelatihan Menggunakan variabel kinerja karyawan	Obyek penelitian berbeda
4.	I Wayan Sutya Edy Kumara dan I Wayan Mudiartha Utama (2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasikepemimpinan hotel Satriya Cottages Kuta Bali.	Menggunakan Variabel Pelatihan Menggunakan Variabel Kinerja Karyawan	Menggunakan variabel Mediasi Kepemimpinan Obyek penelitian bverbeda
5.	Mohammad Dian Fazri (2011)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Konsultan Perencanaan Di Surakarta	Penggunaan Teknologi Informasi Berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan perusahaan konsultan perencanaan di surakarta	Menggunakan variabel teknologi informasi Menggunakan variabel kinerja karyawan	Obyek penelitian berbeda
6.	Agil Rakhmansyah M. Al Musadieq dan Heru Susilo (2014)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pln Area Madiun)	1. Variabel Teknologi Informasi Wireless dan Teknologi Informasi Wireline berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. PLN Area Madiun.	Menggunakan variabel penggunaan teknologi informasi dan kinerja	Obyek penelitian

			2. Variabel Teknologi Informasi Wireless dan Teknologi Informasi Wireline berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja PT. PLN Area Madiun.		
7.	Muhammad Fadli (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Cipayung Bogor	Pelatihan dan kinerja karyawan pada Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Cipayung – Bogor sangat baik dan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap turun naiknya kinerja karyawan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Cipayung – Bogor.	Menggunakan variabel Pelatihan Menggunakan variabel kinerja karyawan	Obyek penelitian berbeda

Sumber: diolah dari berbagai sumber (2016)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Implementasi Fasilitas Teknologi Informasi Dengan Kinerja Karyawan

Sarana komputer dalam perusahaan sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada perusahaan. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang di butuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam perusahaan. Diharapkan dengan teknologi informasi individu dari perusahaan atau

organisasi yang merupakan pemakai sistem tersebut menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat (Jumaili, 2005:725)

Goodhue dkk. (1995) dalam Tjhai (2003:8) mengemukakan "agar suatu teknologi informasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individual, maka teknologit ersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukung". Kinerja karyawan dalam penelitian adalah pencapaian serangkaian tugas karyawan dengan dukungan teknologi informasi. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi efektivit produktivitas, dan peningkatan kualitas.

2.3.2 Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja pegawai, baik terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, pelaksanaan pelatihan secara terus menerus merupakan hal yang penting, karena pelatihan merupakan suatu penyelenggaraan, pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan pegawai, supaya pegawai dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahan. Hasibuan (2010 : 69) mengatakan bahwa Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkuprawira dalam Yani, 2012:82). Kendati tidak dapat

memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan yang sehat mampu meminimalkan masalah ini (Simamora dalam Hartatik, 2014:89).

Dapat disimpulkan dari hasil analisis regresi tentang adanya pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan disebutkan pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

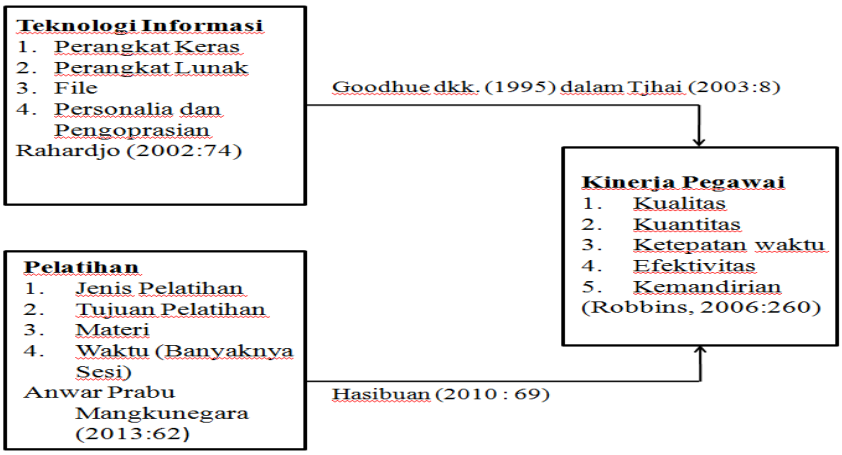
2.4 Kerangka Pemikiran

Dampak dari perkembangan zaman ini terasa pada berbagai aspek. Terlebih dalam bidang komputerisasi perusahaan atau organisasi telah mengakui peran computer yang sangat membantu, terutama dalam menanggapi tuntutan era teknologi yang meningkatkan kemampuan berkomputerisasi para karyawan. Salah satu syarat untuk dapat bersaing di era globalisasi ini adalah dengan memberikan pelatihan para karyawan serta memberikan ilmu dalam bidang penggunaan teknologi informasi tersebut yaitu ilmu computer sehingga para karyawan memiliki tingkat kinerja yang sangat baik karena dibantu dengan penggunaan computer.

PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Husein Sastra Negara Bandung memiliki sistem kerja yang luas dan sebagian besar perusahaan tersebut menggunakan teknologi informasi untuk menunjang kinerjanya sehingga memerlukan karyawan yang memiliki kinerja dan integritas yang tinggi dan memiliki kemampuan dalam bidang teknologi informasi.

Sehingga penggunaan fasilitas teknologi dan pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan perusahaan

dalam bersaing di era globalisasi saat ini. Sehingga didapat pradigma sebagai berikut



Gambar 2.1

ParadigmaPenelitia

2.1.7 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sadino Sukirno (2004:15), “Hipotesis adalah suatu pernyataan mengenai bagaimana variabel-variabel yang dibicarakan berkaitan satu sama lain”. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel x1 terhadap y, variabel x2 terhadap y. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Variabel Implementasi Fasilitas Teknologi Informasi memiliki Pengaruh kepada Kinerja Karyawan

H2 : Variabel Pelatihan memiliki Pengaruh kepada Variabel Kinerja Karyawan