

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sistem

2.1.1.1. Pengertian dan Karakteristik Sistem

Berbagai bidang aktivitas manusia sejak dahulu sudah bergantung pada sistem informasi untuk berkomunikasi antara satu dengan yang lain dengan menggunakan berbagai jenis instrumen/alat fisik (*hardware*), perintah dan prosedur pemrosesan informasi (*software*), saluran komunikasi (jaringan) dan data yang disimpan (sumber daya data). Pada perkembangan kehidupan manusia dan kebutuhan akan informasi semakin meningkat, penyediaan informasi menjadi suatu kebutuhan dan memerlukan sistem dengan pengelolaan yang baik.

Menurut Hutahaean (2014:1) “Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. sistem ini menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan yang nyata adalah suatu objek nyata, seperti tempat, benda, dan orang-orang yang betul-betul ada dan terjadi”. Sementara itu menurut Maniah dkk (2017:1) “Sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari elemen elemen berupa data, jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, sumber daya manusia, teknologi baik hardware maupun *software* yang saling berinteraksi sebagai satu kesatuan untuk mencapai tujuan/sasaran tertentu yang sama”.

Sistem merupakan suatu himpunan suatu “benda” nyata atau abstrak (*a set of thing*) yang terdiri dari bagian-bagian atau komponen-komponen yang saling

berkaitan, berhubungan, berketergantungan, saling mendukung, yang secara keseluruhan bersatu dalam satu kesatuan (*Unity*) untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien dan efektif.

Sistem memiliki beberapa karakteristik atau sifat yang terdiri dari komponen sistem, batasan sistem, lingkungan luar sistem, penghubung sistem, masukan sistem, keluaran sistem, pengolahan sistem dan sasaran sistem. Sistem informasi merupakan suatu kombinasi teratur dari orang-orang, hardware, software, jaringan komunikasi dan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi.

Menurut Tyoso (2016:1) “Sistem merupakan suatu kumpulan dari komponen-komponen yang membentuk satu kesatuan. Sebuah organisasi dan sistem informasi adalah sistem fisik dan sosial yang ditata sedemikian rupa untuk mencapai tujuan tertentu”.

Seorang manajer yang mengorganisasikan pekerjaan unitnya adalah orang yang menciptakan sesuatu sistem pengembangan *personal computer* (PC) menciptakan suatu sistem yang terdiri dari perangkat keras dan lunak PC ini menjadi subsistem dari suatu perangkat konferensi elektronik. Sistem fisik dan sosial adalah sistem yang abstrak (*abstract system*) dari konsep dan ide. Contoh sistem yang abstrak ialah pengembangan daur hidup atau pengembangan sistem perangkat lunak.

Menurut Hutahaean (2014:3) Supaya sistem itu dikatakan sistem yang baik memiliki karakteristik yaitu:

1. Komponen

Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen- komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling bekerja sama membentuk satu kesatuan. Komponen sistem terdiri dari komponen yang berupa subsistem atau bagian-bagian dari sistem.

2. Batasan sistem (*boundary*)

Batasan sistem merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lain atau dengan lingkungan luarnya. Batasan sistem ini memungkinkan suatu sistem dipandang sebagai suatu kesatuan. Batasan suatu sistem menunjukkan ruang lingkup (*scope*) dari sistem tersebut.

3. Lingkungan luar sistem (*environment*)

Lingkungan luar sistem (*environment*) adalah diluar batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem. Lingkungan dapat bersifat menguntungkan yang harus tetap dijaga dan yang merugikan yang harus dijaga dan dikendalikan, kalau tidak akan mengganggu kelangsungan hidup dari sistem.

4. Penghubung sistem (*interface*)

Penghubung sistem merupakan media penghubung antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Melalui penghubung ini memungkinkan sumber-sumber daya mengalir dari subsistem ke subsistem lain. Keluaran (*output*) dari subsistem akan menjadi masukan input untuk subsistem lain melalui penghubung.

5. Masukan Sistem (*input*)

Masukan adalah energi yang dimasukkan kedalam sistem, yang dapat berupa perawatan (*maintenace input*), dan masukan sinyal (*signal input*). *Maintenace input* adalah energi yang dimasukkan agar sistem dapat beroperasi. *Signal input* adalah energi yang diproses untuk didapatkan keluaran. Contoh dalam sistem computer program adalah *maintenance input* sedangkan data adalah signal input untuk diolah menjadi informasi.

6. Keluaran sistem (*output*)

Keluaran sistem adalah hasil dari energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan. C komputer menghasilkan panas yang merupakan sisa pembuangan, sedangkan informasi adalah keluaran yang dibutuhkan.

7. Pengolah sistem

Suatu sistem menjadi bagian pengolah yang akan merubah masukan menjadi keluaran. Sistem produksi akan mengolah bahan baku menjadi bahan jadi, system akuntansi akan mengolah data menjadi laporan-laporan keuangan.

8. Sasaran sistem

Suatu sistem pasti mempunyai tujuan (*goal*) atau sasaran (*objective*). Sasaran dari sistem sangat menentukan input yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang akan dihasilkan sistem.

Menurut Hutahaean (2014:6) Sistem dapat diklasifikasikan dalam beberapa sudut pandang :

1. Klasifikasi sistem sebagai:
 - a. Sistem abstrak (*abstract system*)
Sistem abstrak adalah sistem yang berupa pemikiran-pemikiran atau ide-ide yang tidak tampak secara fisik.
 - b. Sistem fisik (*physical system*)
Sistem fisik adalah sistem yang ada secara fisik.
2. Sistem diklasifikasikan sebagai:
 - a. Sistem alamiyah (*natural system*)
Sistem alamiyah adalah sistem yang terjadi melalui proses alam, tidak dibuat oleh manusia Misalnya sistem perputaran bumi.
 - b. Sistem buatan manusia (*human made system*)
Sistem buatan manusia adalah sistem yang dibuat oleh manusia yang melibatkan interaksi antara manusia dengan mesin (*human machine system*).
3. Sistem diklasifikasikan sebagai;
 - a. Sistem tertentu (*deterministic system*)
Sistem tertentu adalah sistem yang beroperasi dengan tingkah laku yang sudah dapat diprediksi, sebagai keluaran sistem yang dapat diramalkan.
 - b. Sistem tak tentu (*probabilistic system*)
Sistem tak tentu adalah sistem yang kondisi masa depannya tidak dapat diprediksi karena mengandung unsur probabilitas.
4. Sistem diklasifikasikan sebagai:
 - a. Sistem tertutup (*close system*)
Sistem tertutup adalah sistem yang tidak terpengaruh dan tidak berhubungan dengan lingkungan luar, sistem bekerja otomatis tanpa ada turut campur lingkungan luar. Secara teoritis sistem tertutup ini ada, kenyataannya tidak ada sistem yang benar-benar tertutup, yang ada hanya *relatively closed system*.
 - b. Sistem terbuka (*open system*)
Sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dan terpengaruh dengan lingkungan luarnya Sistem ini menerima input dan output dari lingkungan luar atau subsistem lainnya. Karena sistem terbuka terpengaruh lingkungan luar maka harus mempunyai pengendali yang baik.

2.1.1.2. Pendekatan Sistem

Pendekatan sistem merupakan suatu pendekatan untuk memecahkan masalah, misalkan masalah bagaimana menetapkan struktur organisasi atau

menganalisis sistem informasi perusahaan. Ini mengandung arti bahwa sasaran atau tujuan sistem yang bersangkutan harus mempertimbangkan hubungan (*relationship*) dengan lingkungan dan kerincian komponen serta interaksi antar komponen.

Menurut Tyoso (2016:3), pendekatan sistem yang membantu pemecahan masalah informasi di dalam perusahaan atau organisasi diterangkan dengan menggunakan contoh-contoh seperti berikut ini:

1. Sebuah organisasi mempunyai dua departemen pengembangan sistem informasi yang tidak saling tergantung, Salah satu dari mereka digunakan di bagian sumber daya manusia dengan tujuan untuk menciptakan pengolahan dan penyimpanan informasi keahlian para karyawan. Sedangkan sistem informasi lainnya digunakan oleh pihak *top manajemen* dan per bagian di kantor yang disebut *decision support system* (DSS). Sistem ini akan membantu menyelesaikan masalah-masalah manajemen.
2. Sebuah kantor pialang saham tidak mempunyai database pelanggannya yang terpusat menjadikannya kurang dapat melayani para pelanggannya dengan baik Akibatnya, pemasaran produk baru kepada konsumen mengorbankan banyak biaya dan saling tumpang tindih.
3. Pengembangan sistem sebuah perusahaan telah mendesain suatu sistem pemrosesan transaksi yang banyak butuh waktu. Di sini pengembangan melupakan bahwa sistem tersebut adalah sistem manusia mesin, pada umumnya, waktu pelayanan adalah dua detik untuk 90 % transaksi dan dibawah 10 detik untuk 10 % sisanya. Operator komputer mengharapkan waktu yang lebih lama memproses transaksi yang lebih rumit, tetapi mereka berharap penyelesaian pekerjaan secara cepat dan mengetahui pembaharuan database yang sederhana *Human machine system* (sistem manusia mesin) adalah sistem yang komputer dan perangkat komunikasi, diorganisasikan ke dalam sebuah mesin dengan *software* (perangkat lunak tertentu), pada tinggi rendahnya tingkat pengetahuan pekerja atau karyawan atau pengguna)
4. Sebuah universitas merancang kriteria *financial performance* nya sebagai alat ukur keberhasilan. Pihak perencana universitas telah gagal mewujudkan hal itu karena mereka seharusnya ingat bahwa tujuan sistem yang digunakan adalah menyediakan informasi terhangat atau pendapat yang jelas. Tujuan umum sebuah universitas adalah *non-monetary*, dia mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan. Dengan demikian terjadi kekeliruan bila ukuran keberhasilan universitas disamakan dengan perusahaan yang berkecimpung dalam dunia bisnis.

2.1.2. Sistem Informasi

2.1.2.1. Pengertian dan Fungsi Sistem Informasi

Secara umum informasi dapat didefinisikan sebagai hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian yang nyata yang digunakan untuk pengambilan keputusan. Informasi merupakan data yang telah diklasifikasikan atau diolah atau diinterpretasi untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut Anggraeni dkk (2017:12) “Sistem informasi adalah suatu sistem dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan”. Sebagai suatu sistem yang handal pasti membutuhkan dukungan teknologi yang disebut dengan teknologi informasi. Menurut Swastika (2016:1) “Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengolahan data menjadi informasi dan proses penyaluran data/informasi tersebut dalam batas-batas ruang dan waktu”.

Sistem informasi dalam suatu organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem yang menyediakan informasi bagi semua tingkatan dalam organisasi tersebut kapan saja diperlukan Sistem ini menyimpan, mengambil, mengubah, mengolah dan mengkomunikasikan informasi yang diterima dengan menggunakan sistem informasi atau peralatan sistem lainnya. Komputer merupakan bentuk

teknologi informasi pertama (cikal bakal) yang dapat melakukan proses pengolahan data menjadi informasi. Oleh karena itu menurut Nugroho, Eko (2010:17), menyatakan bahwa “Sistem informasi dalam manajemen perusahaan adalah sistem yang terbuka dan sistem lingkaran tertutup serta sistem informasi mendapatkan input berupa data-data atau kejadian dalam perusahaan, diubah dengan pengolahan informasi untuk memperoleh informasi”.

Saat ini, kemajuan teknologi telekomunikasi terlihat sedemikian pesatnya, sehingga telah mampu membuat dunia menjadi terasa lebih kecil (mereduksi ruang dan waktu). Teknologi informasi berhubungan dengan pengolahan data menjadi informasi dan proses penyaluran data/informasi tersebut dalam batas-batas ruang dan waktu untuk memudahkan pengguna, khususnya manajemen dalam pengambilan keputusan.

Menurut Anggraeni dkk (2017:1) Fungsi sistem informasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan aksesibilitas data yang ada secara efektif dan efisien kepada pengguna, tanpa dengan perantara sistem informasi.
2. Memperbaiki produktivitas aplikasi pengembangan dan pemeliharaan sistem.
3. Menjamin tersedianya kualitas dan keterampilan dalam memanfaatkan sistem informasi secara krisis.
4. Mengidentifikasi kebutuhan mengenai keterampilan pendukung sistem informasi.
5. Mengantisipasi dan memahami akan konsekuensi ekonomi.
6. Menetapkan investasi yang akan diarahkan pada sistem informasi.
7. Mengembangkan proses perencanaan yang efektif.

2.1.2.2. Komponen Sistem Informasi

Untuk dapat menghasilkan informasi yang akurat, cepat dan murah tentu dibutuhkan berbagai komponen yang tergabung dalam suatu sistem. Menurut

Anggraeni dkk (2017:2) Komponen-komponen sistem informasi adalah sebagai berikut:

1. Komponen *input*, adalah data yang masuk ke dalam sistem informasi.
2. Komponen model, adalah kombinasi prosedur, logika dan model matematika yang memproses data yang tersimpan di basis data dengan cara yang sudah ditentukan untuk menghasilkan keluaran yang diinginkan.
3. Komponen *output*, adalah informasi yang berkualitas dan dokumentasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen serta semua pemakai sistem.
4. Komponen teknologi, adalah alat dalam sistem informasi, teknologi digunakan dalam menerima input, menjalankan model, menyimpan dan mengakses data, menghasilkan dan mengirimkan *output* dan memantau pengendalian sistem.
5. Komponen basis data, adalah kumpulan data yang saling berhubungan yang tersimpan di dalam komputer dengan menggunakan *software database*

Ciri-ciri sistem informasi yang handal sebagaimana dikemukakan Anggraeni dkk (2017:2) adalah sebagai berikut:

1. Baru, adalah informasi yang didapat sama sekali baru dan segar bagi penerima.
2. Tambahan, adalah informasi dapat diperbarui atau memberikan tambahan terhadap informasi yang sebelumnya telah ada. koreksi dari informasi yang salah sebelumnya. informasi yang telah ada.
3. Kolektif, adalah informasi yang dapat menjadi suatu.
4. Penegas, adalah informasi yang dapat mempertegas informasi yang telah ada.

Secara umum, sistem informasi yang handal selalu berbasis komputer

Menurut Anggraeni dkk (2017:2), sistem informasi manajemen berbasis komputer mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Manusia

Setiap sistem informasi manajemen yang berbasis komputer harus memperhatikan unsur manusia supaya sistem yang diciptakan bermanfaat. Hendaknya diingat bahwa manusia merupakan penentu dari keberhasilan suatu sistem informasi manajemen dan manusialah yang akan memanfaatkan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi

manajemen. Unsur manusia dalam hal ini adalah para staff komputer profesional dan para pemakai (*computer users*).

2. Perangkat Keras (*Hardware*)

Istilah perangkat keras menunjuk kepada perkakas mesin. Karena itu perangkat keras terdiri dari komputer itu sendiri yang terkadang disebut sebagai central processing unit (CPU) beserta semua perangkat pendukungnya. Perangkat pendukung yang dimaksud adalah perkakas keluaran (*output devices*), perkakas penyimpanan (memori), dan perkakas komunikasi.

3. Perangkat lunak (*software*)

Istilah perangkat lunak menunjuk kepada program-program komputer beserta petunjuk-petunjuk (manual) pendukungnya. Yang disebut program komputer adalah instruksi-instruksi yang dapat dibaca oleh mesin yang memerintahkan bagian-bagian dari perangkat keras sistem informasi manajemen berbasis komputer untuk berfungsi sedemikian rupa sehingga menghasilkan informasi yang bermanfaat dari data yang tersedia. Program komputer biasanya disimpan dalam medium *input/output*, misalnya disket atau *compact disk*, untuk selanjutnya dipakai oleh komputer dalam fungsi pengolahannya.

4. Data

Data adalah fakta-fakta yang akan dibuat menjadi informasi yang bermanfaat. Data inilah yang akan dipisahkan, dimodifikasi, atau diperbaharui oleh program-program supaya dapat menjadi informasi tersebut. Sebagaimana halnya program-program komputer, data biasanya disimpan dalam bentuk yang dapat dibaca oleh mesin sehingga setiap mesin komputer dapat mengolahnya.

5. Prosedur

Prosedur adalah peraturan-peraturan yang menentukan operasi komputer. Misalnya saja peraturan bahwa setiap permintaan belanja barang di suatu instansi harus tercatat di dalam basis data komputer, atau peraturan bahwa setiap akses operator komputer kepada pengolah induk harus dilaporkan waktu dan otoritasnya.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas

tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Suryatri dan Tarsial (2015: 114) “Lingkungan kerja adalah tempat kerja dan lingkungan luar kerja”. Sementara itu menurut Saleh (2018: 192), Lingkungan kerja adalah “suasana dimana pekerja melakukan aktivitas setiap harinya”. Selanjutnya menurut Pandi (2016:51) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi karena lingkungan kerja akan selalu mengalami perubahan.

Bagi suatu organisasi lingkungan kerja besar pengaruhnya atas produktivitas. Sebagaimana dikemukakan Matthias dan Jusman (2009:100) “Lingkungan organisasi dalam perusahaan itu besar pengaruhnya pada produktivits kerja perusahaan, unit-unit dalam perusahaan dan para pekerja di perusahaan itu”.

Dengan kata lain lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan seperti yang dilihat oleh para karyawanya, jika para karyawan merasa lingkungannya tidak mendukung maka dapat diduga bahwa karyawan akan

bertindak sesuai dengan anggapan ini, sekalipun pihak manager melakukan segala usaha untuk bersikap demokratis atau mementingkan karyawan. Semangat, gairah dan kepuasan kerja diyakini merupakan cikal bakal dari peningkatan produktivitas.

Mengingat manusia yang mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara professional untuk membuat lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja.

2.1.3.2. Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dapat memberi motivasi bagi karyawan untuk dapat giat bekerja tentu merupakan dambaan tidak saja karyawan itu sendiri tetapi juga perusahaan tentunya. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan sebagaimana dikemukakan Pandi (2016:52), yaitu:

1. Bangunan tempat kerja;
2. Ruang kerja yang lapang;
3. Ventilasi udara yang baik;
4. Tersedianya tempat ibadah;
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Kebahagiaan karyawan terhadap lingkungan kerja memberi sinyal bahwa karyawan bergairah dan bersemangat dalam bekerja, hal itu dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong perasaan puas dari karyawan dalam bekerja, sehingga menumbuhkan

semangat karyawan untuk bekerja lebih giat guna menyelesaikan beban kerja yang diberikan dan tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Menurut Pandi (2016:52) secara umum lingkungan kerja terdiri dari, yaitu:

1. Faktor Lingkungan Fisik.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rencana Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi di sini adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja

seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. **Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok**

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.4. Efektivitas Kerja

2.1.4.1. Efektivitas Kerja

Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu sesuai dengan standar, target atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rangkuti (2017:107), kinerja pegawai adalah: “yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi”. Sementara itu menurut Hussein (2017:72) “Kinerja pegawai adalah unjuk kerja pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya”.

Apabila seorang pegawai memiliki rasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, tentu hasilnya atau kinerjanya akan baik dan sesuai dengan yang ditugaskan oleh atasannya. Sebaliknya jika pegawai merasa tidak senang, gundah atau frustrasi tentu akan menyebabkan hasil kerjanya tidak

maksimal. Tiga hal penting dalam kinerja pegawai yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya ukuran kinerja merupakan standar ukuran yang digunakan dan dipahami bersama berkaitan mengenai penilaian kinerja. Selanjutnya menurut Fahmi (2018:204), alasan terkait penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
2. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negative untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
3. Penilaian kinerja diperlukan untuk mempertimbangkan pelatihan dan pelatihan kembali serta pengembangan.
4. Penilaian dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.
5. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut.

Tentu kinerja pegawai bukan buah hasil sendiri tetapi dari sejumlah faktor sebagaimana dikemukakan oleh Hamali (2018:101) yang terdiri dari:

1. Faktor Internal Karyawan
Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang.
2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi
Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Fahmi (2018:204) Penilaian kerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.4.2. Metode Penilaian Kerja

Penilaian Kinerja Pegawai Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu proses menilai hasil karya karyawan dengan menggunakan instrumen penilaian tertentu. Penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan membandingkannya dengan standar baku dan hasil kerja pegawai itu sendiri selama periode tertentu. Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya, dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja kongkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Menurut Fahmi (2018:182), metode penilaian kinerja pada dasarnya dilakukan untuk sampai sejauh mana tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, sebagai berikut:

1. Metode penilaian kinerja masa lalu, metode ini umumnya mempunyai sasaran atau tujuan menilai prestasi kerja para pegawai secara objektif untuk kurun waktu tertentu pada masa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai, maupun pegawai yang bersangkutan sendiri dalam jangka waktu pengembangan kariernya.
2. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan, metode ini umumnya mempunyai sasaran atau tujuan memprediksi potensi pegawai yang dinilai sehingga secara realistis dapat menentukan rencana

kariernya serta memilih teknik pengembangan yang paling cocok baginya.

Penilaian ini merupakan kegiatan yang mendasar dalam menilai karyawan secara individu, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia, mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi. Disamping itu penilaian kinerja akan dapat bermanfaat terutama dalam memberimotivasi kepada karyawan dan sekaligus juga sanksi. Tentu penilaian bagi karyawan akan mencurigai maksud tersebut jika dilakukan secara objektif, konsisten dan dipahami seluruh pemakai organisasi. Artinya pelaksanaan penilaian kinerja berlaku bagi seluruh karyawan dengan standar yang jelas dan terukur, dilaksanakan secara berkesinambungan serta telah disosialisasikan sejak awal.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Masdalina Situmeang (2011)	Analisa Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dalam Pengambilan Keputusan Pada CV. Ridho Multi Lux	Sistem Informasi Manajemen yang lebih dan lengkap akan memberikan informasi yang lengkap untuk pertimbangan pengambilan keputusan kredit yang lebih kuat dan lebih baik.
2.	Nina Junaini (2013)	Pengaruh Pelayanan, Kualitas Pelayanan dan Harga Kompetitif Terhadap Kepuasan	Hasil penelitian bahwa pelayanan, kualitas

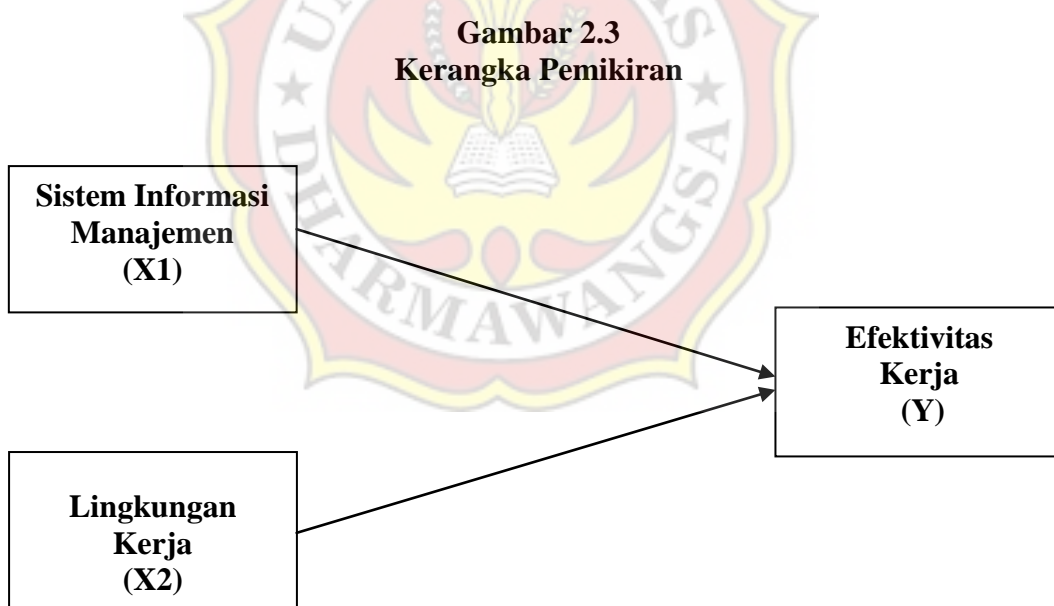
		Pelangga Dalam Memakai Jasa Layanan Survey Pada PT. Jasindo Testing Service Medan.	pelayanan dan harga kompetitif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan pelanggan dalam memakai jasa layanan survey Pada PT. Jasindo Testing Service Medan.
3.	Tri Agustiany Solin (2012)	Peranan Sistem Informasi Manajemen Dalam Pengambilan Keputusan Pengambilan Keputusan Pembelian Barang Pada PT. Tri Saptajaya Medan	Hasil penelitian adalah tidak tertutup kemungkinan akan kelemahan dari sistem informasi manajemen seperti kekuranglengkapan data yang dimiliki.

2.2. Kerangka Pemikiran

Sistem informasi manajemen merupakan kombinasi apa pun dari orang-orang, *hardware*, *software*, jaringan, komunikasi dan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi. Informasi yang diterima melalui suatu sistem yang baik akan menjadi bahan yang berguna bagi manajemen dalam mengambil keputusan-keputusan yang tepat. Pengambilan keputusan tentu merupakan suatu proses pemilihan dari berbagai alternatif baik kualitatif maupun kuantitatif untuk mendapat suatu alternatif terbaik guna menjawab masalah atau menyelesaikan konflik (pertentangan).

Untuk itu manajemen perlu didukung dengan informasi yang handal, cepat, murah dan akurat. Mendapatkan informasi yang dibutuhkan itu membutuhkan suatu sistem informasi manajemen yang handal.

Pada sisi lain, lingkungan kerja akan sangat berpengaruh atas prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menghasilkan semangat dan motivasi kerja yang tinggi untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang dilimpahkan kepadanya. Hasil kerja yang efektif dan efisien dengan produktivitas tinggi, salah satunya akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan uraian diatas, kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan dari perumusan masalah penelitian. Menurut Azuar dkk (2014:111) “Hipotesis merupakan dugaan,

kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya”.

H₀ : Diduga sistem informasi manajemen tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada PT. Duta Agung Group Medan secara parsial.

H₁ : Diduga sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada PT. Duta Agung Group Medan secara parsial.

H₀ : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada PT. Duta Agung Group Medan secara parsial.

H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada PT. Duta Agung Group Medan secara parsial.

H₀ : Diduga sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada PT. Duta Agung Group Medan secara simultan.

H₃ : Diduga sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada PT. Duta Agung Group Medan secara simultan.