

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Sistem Informasi Manajemen

Menurut Sutiyadi (2017) “Sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem manusia /mesin yang telah terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi.” Sedangkan menurut Priharto (2019) “ berpendapat bahwa sistem informasi manajemen adalah seperangkat prosedur gabungan yang mengumpulkan dan menghasilkan data yang andal, relevan, dan terorganisir dengan baik yang mendukung proses pengambilan keputusan suatu organisasi.” Manfaat sistem informasi manajemen dalam perguruan tinggi yaitu dapat mempermudah dalam pengelolaan data akademik, proses pendaftaran mahasiswa baru, untuk menjadwalkan jadwal kuliah, untuk pengelolaan nilai, serta monitoring kehadiran mahasiswa.

McLeod dan Schell dalam Sutiyadi (2017) dalam bukunya yang berjudul *Management Information System* mendefinisikan bahwa “sistem informasi manajemen sebagai suatu sistem berbasis komputer yang membuat informasi bagi para pengguna yang memiliki kebutuhan serupa. Para pengguna Sistem informasi manajemen biasanya atas entitas-entitas organisasi formal-perusahaan atau sub unit dibawahnya. Informasi yang diberikan oleh Sistem informasi manajemen menjelaskan perusahaan atau salah satu sistem utamanya dilihat dari apa yang telah terjadi di masa lalu, apa yang sedang terjadi, dan apa yang kemungkinan akan terjadi dimasa depan”.

Menurut Stoner (2012:237) menyatakan bahwa“ Sistem Informasi manajemen sebagai metode formal menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu kepada manajemen yang diperlukan untuk mempermudah proses pengambilan keputusan dan membuat organisasi dapat melakukan fungsi perencanaan, pengendalian, dan operasi secara efektif”. Sistem informasi manajemen merupakan suatu sistem yang berbasis pada komputer yang

didalamnya dapat menyediakan, melayani, dan juga memberikan suatu yang dapat memecahkan suatu masalah di dalam universitas.

Menurut Hartono (2013) sistem informasi manajemen dalam perusahaan diartikan sebagai Sistem informasi adalah suatu proses penerapan sistem yang berbasis teknologi informasi pada perusahaan bisnis maupun organisasi. Penerapannya sendiri bisa dari segi aktivitas internal organisasi atau perusahaan seperti penerapan fungsi-fungsi organisasi maupun pada tiap-tiap level. Sedangkan penerapan pada aktivitas eksternal perusahaan seperti penerapan sistem pada segala jenis kegiatan yang berkaitan dengan pihak luar (eksternal) seperti pemasok (supplier) atau pelanggan (customers).

Defenisi sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang terintegasi antara sistem manusia dan mesin, untuk menyediakan informasi yang bertujuan mendukung operasi manajemen dalam suatu organisasi. Sistem ini menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak komputer, prosedur manual, model manajemen dan basis data.

Menurut Krismiaji (2015) sistem informasi manajemen meliputi empat sistem lain yang saling berkaitan sebagai berikut:

- 1) Sistem informasi eksklusif, merupakan sistem informasi yang dikhususkan untuk diakses dan digunakan oleh eksekutif serta manajer perusahaan dalam perencanaan strategi bisnis dan lain-lain.
- 2) Sistem pendukung pengambilan keputusan, merupakan sistem informasi yang digunakan untuk menghimpun dan mengolah semua data perusahaan dengan tujuan sebagai dasar pengambilan keputusan para pemakai dalam lingkungan kerja yang tidak terstruktur.
- 3) Sistem ahli, merupakan sistem informasi yang diperuntukkan bagi kalangan pakar (ahli) dalam perusahaan menurut bagian dan bidang masing-masing.
- 4) Sistem informasi pemakai akhir, merupakan sistem informasi yang dibuat pemakai untuk sumber informasi bagi dirinya sendiri

Menurut Purnama (2016) sistem informasi manajemen mencakup tujuh sistem sebagai berikut :

1. Sistem informasi pada penjualan dan pemasaran produk
2. Sistem informasi pada manufaktur dan aktivitas produksi
3. Sistem informasi pada bagian keuangan dan akuntansi
4. Sistem informasi pada bagian sumber daya manusia (karyawan)
5. Sistem informasi pada bagian konstituen
6. Sistem informasi pada bagian proses transaksi
7. Sistem informasi pada bagian pendukung keputusan.
- 5) Sistem ahli, merupakan sistem informasi yang diperuntukkan bagi kalangan pakar (ahli) dalam perusahaan menurut bagian dan bidang masing-masing.
- 6) Sistem informasi pemakai akhir, merupakan sistem informasi yang dibuat pemakai untuk sumber informasi bagi dirinya sendiri

Menurut Purnama (2016) sistem informasi manajemen mencakup tujuh sistem sebagai berikut :

1. Sistem informasi pada penjualan dan pemasaran produk
2. Sistem informasi pada manufaktur dan aktivitas produksi
3. Sistem informasi pada bagian keuangan dan akuntansi
4. Sistem informasi pada bagian sumber daya manusia (karyawan)
5. Sistem informasi pada bagian konstituen
6. Sistem informasi pada bagian proses transaksi
7. Sistem informasi pada bagian pendukung keputusan.

2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen dapat berjalan sesuai dengan harapan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor – faktor penghambat Sistem Informasi Manajemen yaitu :

- 1) Kurangnya dukungan organisasi
- 2) Kurangnya perencanaan yang memadai
- 3) Kurang personel yang memadai
- 4) Keikutsertaan manajemen kurang dalam merancang sistem, mengendalikan upaya pengembangan sistem dan memotivasi seluruh personel yang terlibat

Menurut Purnama (2016) fungsi dari penerapan sistem informasi manajemen meliputi:

- 1) Aksesibilitas yang meningkat dari kecepatan penyajian data maupun akurasi Data.
- 2) Jaminan ketersediaan keterampilan dan kualitas pemanfaatan sistem informasi dengan kritis.
- 3) Sebagai pengembangan efektivitas proses perencanaan.
- 4) Lebih mudah mengidentifikasi kebutuhan terkait keterampilan pendukung sistem.
- 5) Penetapan investasi pada sistem yang digunakan.
- 6) Sebagai acuan antisipasi dan pemahaman akan konsekuensi ekonomi dari teknologi baru.
- 7) Mempermudah perbaikan produktivitas dengan pemeliharaan dan pengembangan sistem.
- 8) Sebagai sistem olah data transaksi, pengurangan biaya serta menjadi sumber pendapatan dari salah satu produk layanan perusahaan.
- 9) Sistem informasi pada bank bermanfaat untuk mengelola cek dari para nasabah, pembuatan laporan rekening Koran maupun segala jenis transaksi yang terjadi.

2.1.3 Indikator Sistem Informasi Manajemen

Indikator Sistem Informasi Manajemen Menurut DeLone dan McLean dalam (Jogiyanto, 2018) yaitu sebagai berikut :”

- 1) Kualitas Sistem
 - Kualitas dari kombinasi hardware and software dalam sistem informasi.
- 1) Kualitas Informasi
 - a. Pengolahan suatu sistem informasi diharapkan dapat menghasilkan output informasi yang berkualitas yang memberikan nilai tambah bagi pemakai akhir.
- 2) Kualitas Layanan
 - a. Kualitas dari layanan sistem informasi merupakan kualitas pelayanan atau sebagai dukungan yang diterima pengguna dari personil atau staff sistem informasi.

- 3) Minat Pengguna Sistem
 - a. Menurut Jogiyanto penggunaan sistem informasi harus dapat mengidentifikasi suatu daftar dimensi – dimensi kualitas.
- 4) Kepuasan Pengguna Sistem
 - a. Kepuasan pengguna merupakan hasil respon yang diberikan setelah memakai sistem informasi. Kepuasan pengguna berperan penting dalam pengembangan sistem informasi

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di sebuah universitas sangat beragam dan melibatkan berbagai elemen yang memengaruhi pengalaman dan produktivitas para anggotanya. Berikut adalah beberapa aspek lingkungan kerja yang dapat dirangkum dengan universitas:

Kebudayaan Organisasi:

Universitas memiliki kebudayaan akademis yang khas, di mana nilai-nilai seperti penelitian, pengajaran, dan pelayanan masyarakat sangat dihargai. Adanya kebebasan akademis dan kerjasama antara fakultas, mahasiswa, dan staf mendefinisikan kebudayaan ini.

Infrastruktur Fisik:

Kampus universitas mencakup gedung perkuliahan, perpustakaan, laboratorium, fasilitas olahraga, dan lainnya. Faktor-faktor ini berkontribusi pada kenyamanan dan efisiensi dalam menjalankan aktivitas akademis dan administratif.

Pengembangan Sumber Daya Manusia:

Universitas berkomitmen untuk pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, workshop, dan konferensi. Dukungan terhadap pengembangan karir dan peningkatan kualifikasi akademik menjadi bagian penting dari lingkungan kerja universitas.

Teknologi dan Inovasi:

Perguruan tinggi sering menjadi pusat inovasi dan penelitian teknologi. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi serta fasilitas riset memainkan peran kunci dalam membentuk lingkungan kerja universitas.

Kualitas Kehidupan Mahasiswa:

Lingkungan kerja universitas tidak hanya mencakup staf dan fakultas, tetapi juga kondisi kehidupan mahasiswa. Faktor-faktor seperti akomodasi, layanan kesehatan, dan aktivitas sosial berdampak pada kualitas kehidupan mahasiswa.

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Sedarmyanti (2014) “ definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Danang (2015:38) “ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan.”

“Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya”.(Hartono 2017 : 10)

Lingkungan kerja yang aman dan tentram dapat membuat karyawan bekerja dengan optimal lingkungan kerja sangat mempengaruhi emosi karyawan jika seorang karyawan menyukai tempat bekerjanya maka seorang karyawan akan bersungguh-sungguh bekerja dan otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut (Damadi, 2020 : 242), “lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam

melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Nitisemito (2015:109), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan”.

Sedangkan Menurut Afandi (2018) “lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (AC).

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik dapat tercipta Apabila adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar ,sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik. Dari penjelasan diatas diterangkan bahwa terciptanya suasan kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

2.2.1 Jenis Lingkungan Kerja

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik

Menurut enny (2019) “meyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik”.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori yaitu,:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan bawahan

a. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakup dan saling mendukung dalam pekerjaannya.

b. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan ini menjelaskan bagaimana atasan membangun suatu hubungan timbal balik secara terus menerus dengan masing – masing karyawan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nurwibowo (2016) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena Apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

- 1) Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2) Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat malkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

3) Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

4) Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

Menurut Nurwibowo (2016) “lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus :”

1) Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
- b) Fasilitas alat kerja, Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja. Fasilitas perlengkapan kerja Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan
- c) Fasilitas sosial, Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

- d) Teknologi, alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

1. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Untuk menciptakan Lingkungan kerja yang baik adapun hal – hal yang perlu diperhatikan adalah :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang nyaman
3. Ventilasi untuk pertukaran udara
4. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
5. Tersedianya tempat untuk istirahat
6. Tersedianya tempat ibadah keagamaan
7. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk para karyawan yang nyaman dan mudah diperoleh

2.2.3 Peranan Lingkungan Kerja

Peranan lingkungan kerja adalah terciptanya suatu gairah dan semangat kerja dalam mengerjakan tugas sehingga prestasi kerja menjadi tinggi. Menurut Enny (2019 : 57), “peranan lingkungan kerja yaitu .”

- 1) Meningkatkan kegairahan kerja
- 2) Meningkatkan semangat kerja
- 3) Mengurangi rasa lelah
- 4) Efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

“Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh AN Pratama (2016) yaitu sebagai berikut:”

1). Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap / mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan Menurut pendapat Afandi (2018 : 70) Indikator – indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udaraitu.

2) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat – alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja

dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lebih.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat - alat yang memiliki suara yang keras ,seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain – lain. Pada ruang khusus,sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.3 Kinerja Karyawan

“Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, (Fahmi, 2017 : 188).”

Menurut Sutrisno (2016 : 172) “ kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi . Standar kinerja adalah suatu pernyataan tertulis yang menjelaskan suatu tugas dan target waktu , dan keberhasilan kerja karyawan yang diberikan kepada karyawan untuk mempermudah proses kerja dalam melakukan penilaian. Standar kerja Menurut Wibowo adalah pernyataan tentang yang terjadi ketika sebuah pekerjaan yang dilakukan secara efektif, standar kinerja berkaitan dengan gambaran kegiatan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai tujuan perusahaan.” Menurut Wibowo (2013: 9) “Kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.”

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (2017) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditanggung jawabkan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman dan ketepatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Wartono (2017) kinerja karyawan merupakan bentuk hasil kerja nyata yang dicapai oleh seorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab

dan wewenang masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan sangat perlu mengadakan penilaian kinerja kepada para karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal.

Menurut Sinambela (2018: 481) “kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Priansa (2017: 269), “kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat dievaluasi dengan tingkat kinerja pegawainya, dengan begitu kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai.

2.3.1 Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Afandi (2021 : 86 – 87) , “ faktor - faktor yang mempegaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan karyawawan dalam melakukan pekerjaan yaitu bakat dan minat
2. Kepribadian dan minat kerja dalam melakukan pekerjaan
3. Kejelasan dan penerimaan seorang pekerja dengan diberikannya pekerjaan
4. Tingkat motivasi pekerja
5. Kompetensi pekerja
6. Fasilitas kerja yang aman dan baik akan meningkatkan kinerja

7. Budaya dalam kerja
8. Kepemimpinan yang memberikan contoh yang baik
9. Disiplin kerja, masuk dan mengerjakan pekerjaan tepat waktu

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Widodo (2015 : 133) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan /Pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
3. Suatu prasarana ,yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan baik itu dari aspek kualitatif maupun kuantitatif dari apa yang sudah dilakukan karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Menurut Desller dalam pasolong (2013 : 182) menyatakan bahwa “ penilaian kinerja adalah upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada”.

Menurut Bintoro (2017), “penilaian kinerja yaitu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan dan lain-lain”.

Menurut Sedarmayanti (2017) “menyatakan bahwa proses penilaian kinerja sebagai berikut” :

1. Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja.
2. Menentukan tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan (analisis jabatan).
3. Memeriksa tugas yang dijalankan.
4. Menilai kinerja.
5. Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan

Menurut Wibowo (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti :

- 1.) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan baik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.
- 2.) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebab nya.
- 3.) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4.) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5.) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6.) Evaluasi hasil, Apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Indrastuti ada beberapahal yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1.) Disiplin kerja, dalam melaksanakan kegiatan diperusahaan sangat diperlukan keteraturan Pelaksanaan tugas dan fungsi untuk setiap bagian atau untuk setiap personal dengan memperhatikan disiplin waktu yang harus ditaati.
- 2.) Tenaga kerja yang terampil / skill dalam hal peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan dari jasa perbankan seoptimal mungkin sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tenaga kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat.
- 3.) Fasilitas kerja, penggunaan peralatan kerja yang baik serba otomatis akan memberikan hasil yang efektif dan efisien.
- 4.) Pembiayaan merupakan faktor penting dalam mewujudkan sasaran pelayanan masyarakat.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangku Negara unsur-unsur yang dinilai dari kinerja seseorang karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas: Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas: Kuantitas kerja adalah seberapa seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas : Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau bekerjasama dengan karyawan yang lain .
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Siagian mengungkapkan bahwa sistem penilaian kinerja memiliki manfaat yang baik untuk berbagai kepentingan organisasi antara lain :

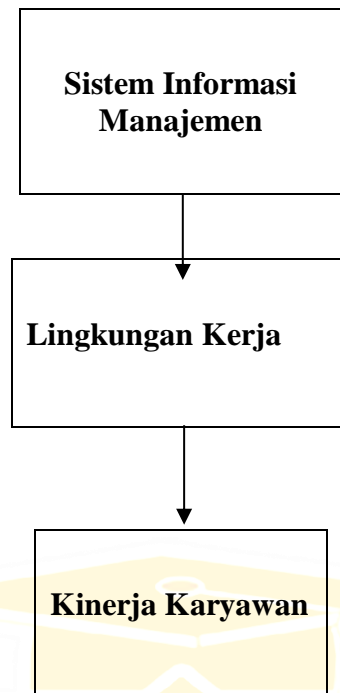
- 1) Mendorong peningkatan kinerja yaitu dengan mengetahui hasil prestasi kerja, pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar kinerja para karyawan lebih meningkat lagi dimasa mendatang.
- 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, keputusan tentang siapa yang berhak menerima imbalan berdasarkan penilaian atas kinerja pegawai.
- 3) Untuk kepentingan mutasi yaitu kinerja seseorang dimasa lalu merupakan dasarbagi pengambilan keputusan mutasi baginya dimasa yang akan datang ataupun bentuk mutasi seperti promosi, alih tugas ,atau alih wilayah kerja.
- 4) Menyusun program pendidikan dan pelatihan, hal ini dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata sepenuhnya digali dan terungkap melalui penilaian kinerja karyawan.

Sedangkan Menurut Wukir (2017)“ mengemukakan bahwa tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja yaitu”.

- 1) Untuk pengembangan karir
- 2) Sarana untuk konseling mengenai karir ,merencanakan pengembangan karir , mendiskusikan tujuan karir dan meningkatkan potensi karir
- 3) Untuk mengetahui pengembangan dan pelatihan yang dibutuhkan
- 4) Untuk menilai dan mengembangkan kemampuan individu termasuk kelemahan dan kekuatan
- 5) Untuk menyediakan informasi yang objektif sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai promosi
- 6) Sebagai bentuk umpan balik(feedback)
- 7) Untuk memberikan umpan balik yang membangun kinerja karyawan
- 8) Sebagai sarana formal dan terstruktur untuk mendiskusikan kinerja
- 9) Untuk mengidentifikasi permasalahan kinerja dan mendiskusikan perbaikan yang dapat dilakukan
- 10) Mendorong atau memberikan semangat agar kinerja dapat dicapai dengan lebih baik lagi dimasa mendatang

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60),“ kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. ”Berdasarkan uraian di atas kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir Peran sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja

Sumber : Penelitian Terdahulu.

Defenisi Konsep

1. Sistem informasi manajemen adalah suatu mesin yang dapat berguna untuk mendukung proses keputusan dalam sebuah organisasi.
2. Lingkungan kerja adalah kondisi dimana yang ada disekitar para pekerja.
3. Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses karyawan yang diukur selama periode waktu tertentu.

2.5 Defenisi Operasional

Defenisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Sistem Informasi Manajemen

“Sistem informasi manajemen adalah sebuah mesin yang telah terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi.” Indikator Sistem Informasi Manajemen yaitu :

- a) Kualitas Sistem
- b) Kualitas Informasi
- c) Kualitas Layanan
- d) Minat Pengguna Sistem
- e) Kepuasan Pengguna Sistem

2. Lingkungan Kerja

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.”Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh AN Pratama (2016) yaitu sebagai berikut:

- a) Suasana kerja
- b) Hubungan dengan rekan kerja
- c) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- d) Tersedianya fasilitas kerja

3) Kinerja Karyawan

“Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Menurut Mangku Negara unsur-unsur yang dinilai dari kinerja seseorang karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Pelaksanaan tugas
- d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini sebagai perbandingan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1.	Iyan Gustiana, M.Kom, Muhammad Harish Arsyad (2015)	“Perancangan Sistem Informasi Perkuliahan Online Pada Sekolah Tinggi Desain Indonesia (STDI) Berbasis Web”	Membantu sasaran sistem yang sebelumnya, merancang atau memperbaiki output yang saat ini digunakan untuk mencapai tujuan yang sesuai. Metode pengembangan yang digunakan oleh penulis adalah pengembangan proto typing.
2.	Teguh Heryana (2014)	Sistem Informasi Pelayanan Member di AJS GYM Bandung Berbasis Web	Untuk membantu memecahkan masalah yang dihadapi AJS GYM Bandung, yaitu dengan merancang suatu system informasi Pelayanan Member, metode yang di gunakan model pengembangan terstruktur dengan alat yang di gunakan seperti Flowmap, Diagram Konteks, dan Data flow Diagram (DFD). Perbedaan Penelitian yang terdahulu oleh Teguh Heryana mengusulkan system informasi pelayanan member di AJS Gym berbasis web dengan menggunakan metode pendekatannya terstruktur dengan metode kualitatif deskriptif.
3.	Muhammad Hisyam (2014)	“Sistem Informasi Manajemen Rental Mobil Berbasis Web”	Sistem Informasi Manajemen Rental Mobil ini berhasil diimplementasikan dengan bahasa pemrograman PHP frame work code igniter dengan database MySQL, Customer juga dapat melakukan pengawasan akan transaksi yang dilakukan oleh karyawan terhadap keluar dan masuknya mobil dari perusahaan.
4.	Bagus Ngorho (2017)	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madu baru PG / PS Mudukismo”	Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,032 %. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,024 atau 2,4 %. Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,050 atau 5,0 %.
5.	Putra. Dkk. (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja	Variable bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja

		studi pada Karyawan PT Naraya Telematika Malang”	karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variable mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya itu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pada hasil uji didapatkan bahwa variable lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.
6.	Agam Ferdiansyah (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado	Menggunakan Uji Kolerasi,Uji Regresi Linear Sederhana , Uji Koefisien determinasi, Uji Hipotesis . Terlihat bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan terhadap PT. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado
7.	Komarudin (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Depok	Menggunakan Uji Reabilitas,Uji Kolerasi, Uji regresi linier sederhana,Uji Koefisien Determinasi,Uji Hipotesis. Terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Depok
8.	Riska Afriliani (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Agung Jaya Selaras Pekanbaru	Menggunakan Uji Regresi Linier sederhana, Uji Hipotesis.Terlihat bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
9.	Erick Dwi Adhi Kurniawan (2013)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Upah terhadap kinerja karyawan di PG Kribet Baru Malang	Hasil uji t (parsial) terbukti bahwa variable lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,
10.	Irawatiet al (2017)	Pengaruh Penggunaan sistem	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuantitatif

		informasi Manajemen terhadap kualitas laporan keuangan pada PT.Telkom Kota Palopo”.	menggunakan jenis data primer dari hasil kuesioner terhadap 45 responden. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa penerapan SIM Keuangan memiliki pengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pada PT. Telkom Kota Palopo dengan hasil signifikan uji t-test 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
11.	Widjaja,&Anifatin, (2020)	Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen UMKM pada Operasional KantinIlmu di Yayasan Perkumpulan Kanjeng Sepuh”	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Deskriptif kualitatif dengan triangulasi sumber. Penerapan SIM pada Kantin Ilmu di Yayasan Perkumpulan Kanjeng Sepuh berpengaruh pada pengelolaan keuangan kantin. Laporan keuangan menjadi lebih teratur (tercatat secara periodik), mempermudah rekaptransaksi dan lain-lain.
12.	Sunarsi, Wijoyo, Prasada & Andi (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
13.	Irwan& Irfan (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”	Analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara hubungan variabel independen dan dependen. Berdasarkan teori kerja dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem informasi manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja Karyawan.
2. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja Karyawan.