

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Konsep Sistem Informasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Sistem Informasi**

Teknologi informasi terbagi dalam dua teknologi, yaitu teknologi komputer dan teknologi komunikasi, keduanya berkombinasi dalam sebuah fungsi pemrosesan dan penyebaran informasi baik yang bersifat finansial maupun bersifat non finansial. Martin, dkk mendefinisikan teknologi informasi sebagai kombinasi antara teknologi komputer dengan teknologi komunikasi, teknologi komputer yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak yang berfungsi untuk mengolah dan menyimpan informasi sedangkan teknologi komunikasi berfungsi untuk melakukan transmisi informasi. Menurut Thomas McKeown mendefinisikan teknologi informasi sebagai seperangkat teknologi yang mempunyai fungsi untuk membuat, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam bentuk apapun (Suyanto, 2005).

Elul (dalam, Miarso 2007) mengatakan bahwa teknologi adalah keseluruhan dari metode yang secara rasional mengarah dan memiliki ciri-ciri efisiensi

i dalam setiap bidang kegiatan manusia. Kemudian Purba et al., (2020) menjelaskan bahwa Teknologi informasi merupakan kombinasi teknologi dan komunikasi dalam bentuk perangkat lunak dan perangkat keras yang dapat digunakan untuk melakukan pengolahan, pemrosesan, penyusunan, penyimpanan dan proses manipulasi data dengan berbagai cara untuk mendapatkan informasi yang akurat.

Menurut Henderson & Venkatraman (dalam, Jogiyanto 2011) pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja adalah model keselarasan Bisnis-Teknologi Informasi. Menurut Jogiyanto (2011) Sistem Informasi Strategik (SIS) dapat didefinisikan sebagai suatu sistem informasi atau sistem-sistem

Muhammad Aqsa Novaldi, 2024

**PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI DIGITAL PELINDO E-OFFICE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

informasi apapun di level manapun yang mendukung atau mengimplementasikan strategi kompetisi yang memberi keuntungan kompetisi bagi perusahaan melalui efisiensi internal dan efisiensi komparatif sehingga membantu perusahaan memberikan keuntungan kinerja secara signifikan dan meningkatkan kinerja jangka panjangnya (Jogiyanto, 2011).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi merupakan sebuah sistem yang mempermudah suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas di dalam perusahaan.

### **2.1.1.2 Fungsi Sistem Informasi**

Menurut Janner Simarmata (2006), terdapat enam fungsi teknologi informasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menangkap (*Capture*), proses penyusunan record aktivitas yang terperinci.
- 2) Mengolah (*Processing*), proses menganalisis, menghitung, mengumpulkan, dan semua bentuk data atau informasi.
- 3) Menghasilkan (*Generating*), menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang bermanfaat.
- 4) Menyimpan (*Storage*), proses merekam atau menyimpan data atau informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk penggunaan masa mendatang.
- 5) Mencari kembali (*Retrival*), menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (*copy*) data dan informasi yang sudah tersimpan untuk pengolahan lebih lanjut.
- 6) Transmisi (*Transmission*), proses komputer mendistribusikan informasi melalui jaringan komunikasi.

### **2.1.1.3 Elemen Sistem Informasi**

Di dalam suatu sistem tentu saja terdapat suatu elemen yang saling berhubungan. Menurut Ladjamudin (2005) terdapat 5 elemen sistem informasi yakni seperti :

- 1) Perangkat Keras (*Hardware*)

Perangkat keras atau hardware adalah suatu perangkat komputer yang terdiri dari komponen-komponen elektronik berupa benda. Komponen perangkat keras (*hardware*) pada sebuah sistem informasi yakni perangkat penyimpanan data, peralatan input dan peralatan output, serta peralatan komunikasi data. Peralatan input merupakan suatu alat yang digunakan untuk menerima input yang dimasukkan pada suatu sistem berupa signal input. Contoh peralatan input yakni keyboard, scanner dan lain sebagainya. Sementara peralatan output merupakan suatu alat keluaran untuk menampilkan data yang telah diproses. Contoh peralatan output seperti bentuk hard copy, soft copy dan lain sebagainya. Sedangkan peralatan komunikasi data merupakan alat yang dapat menyampaikan suatu informasi berupa text maupun gambar. Contoh peralatan komunikasi seperti terminal, modem.

2) Perangkat Lunak (*Software*)

Perangkat lunak (*software*) adalah suatu objek yang dapat dijalankan seperti sebuah program yang lengkap. Software merupakan perangkat sistem informasi yang dapat dilihat namun tidak dapat disentuh. Perangkat ini sering disebut perangkat aplikasi dan perangkat sistem operasi.

3) Data

Data adalah sebuah sumber yang harus dikelola menjadi sebuah bentuk yang berguna dan bermanfaat. Untuk menghasilkan suatu informasi, komponen dasar yang mendukung suatu informasi tersebut adalah data. Data merupakan sistem tempat penyimpanan informasi yang telah diolah.

4) Prosedur

Prosedur adalah suatu urutan kegiatan yang melibatkan beberapa orang dalam suatu organisasi. Pada suatu sistem terdiri dari prosedur-prosedur yang mana prosedur tersebut saling terkait satu

sama lain sehingga saling mempengaruhi. Sehingga, ketika terjadi perubahan di salah satu prosedur, maka akan mempengaruhi prosedur yang lainnya.

#### 5) Manusia

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang terlibat dalam kegiatan sistem informasi seperti operator, pemimpin sistem informasi. Bagian ini dapat dikatakan sebagai bagian yang terpenting. Selain itu, bagian ini pula yang bertindak sebagai pengambil keputusan berdasarkan informasi yang tersedia.

### 2.1.1.4 Jenis-Jenis Sistem Informasi

Menurut Indrayani & Humdiana (2009) terdapat jenis-jenis sistem informasi yang dihubungkan sesuai dengan level-level manajerial dalam suatu organisasi, antara lain:

#### 1) *Transaction Processing System* (TPS)

*Transaction Processing System* (TPS) adalah sebuah sistem informasi transaksi bisnis yang merekam data berupa penjualan suatu produk seperti harga, jumlah, dan kapan terjadinya transaksi penjualan produk tersebut. Data ini nantinya dapat diolah untuk menentukan produk mana yang penjualannya paling tinggi dan produk mana yang kira-kira kurang diminati oleh pelanggan, sehingga perusahaan dapat mengontrol jumlah pasokan produk-produk tersebut dalam jumlah tertentu.

#### 2) *Management Information System* (MIS)

*Management Information System* (MIS) adalah sistem informasi yang melayani fungsi level manajemen di organisasi, memberikan laporan kepada manajemen menyediakan fasilitas akses secara online dan menyajikan informasi kinerja organisasi dan catatan-catatan historisnya. Tugas utama *Management Information System* (MIS) yaitu merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan pada

level manajemen. Sistem Informasi Manajemen memberikan laporan secara rutin, harian, mingguan, bulanan, dan tahunan.

3) *Decision Support System (DSS)*

*Decision Support System (DSS)* adalah sistem komputer di level manajemen dalam suatu organisasi yang mengombinasikan analisa dan data yang mendalam dengan menggunakan model berbentuk grafik dan penggunaanya sangat fleksibel. Fungsi utama *Decision Support System (DSS)* yaitu untuk mendukung pengambilan keputusan yang bersifat semistruktur dan tidak berstruktur. DSS mempunyai komponen dasar subsistem berupa dialog, basis data dan model yang memungkinkan seseorang mengambil keputusan untuk menelusuri setiap konsekuensi dengan betrinteraksi secara leluasa.

4) *Executive Information System (EIS)*

*Executive Information System (EIS)* adalah suatu sistem yang menyediakan informasi mengenai kinerja seluruh perusahaan, di mana informasi tersebut dapat diakses dengan mudah dan akses langsung kepada laporan-laporan manajemen. EIS mudah dihubungkan dengan pelayanan informasi online dan melalui surel (surat elektronik). EIS berguna untuk menghemat waktu pengguna dalam mendapatkan informasi yang merupakan bagian penting dalam pengambilan keputusan.

### **2.1.1.5 Penerapan Sistem Informasi**

Kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat ini benar-benar menyebabkan dunia menjadi tempat yang lebih sempit dan tanpa ada batas karena teknologi informasi jangkauannya sangat luas. Sehingga teknologi informasi menjadi kebutuhan utama di dalam sebuah organisasi. Peranan teknologi yang terdiri dari berbagai jenis teknologi, teknologi yang digunakan di system teknologi informasi adalah teknologi komputer, teknologi komunikasi dan teknologi informasi apapun yang memberikan nilai tambah untuk organisasi dari berbagai jenis teknologi informasi yang mempunyai dampak

sangat besar terhadap setiap aspek kehidupan dan paling penting saat ini adalah computer (Jogiyanto, 2009).

#### **2.1.1.6 Tujuan Penerapan Sistem Informasi**

Tujuan penerapan sistem bagi perusahaan adalah untuk mendapatkan rantai nilai dari teknologi informasi yang bermanfaat dalam semua aspek bisnis yang berorientasi ke peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan untuk mendapatkan margin yang ingin dicapai dengan resiko dan biaya yang seminimal mungkin. Setiap jenis perusahaan yang bergerakkan di bidang yang berbeda pemanfaatan teknologinya akan berbeda pula, seperti contoh dalam hal ini pada PT. Pelindo.

#### **2.1.1.7 Indikator Sistem Informasi**

DeLone & McLean (2003) mengemukakan 6 dimensi tentang kesuksesan sistem informasi yang dikenal dengan D&M IS Success Model. 6 Dimensi yang dicetuskan oleh William H. DeLone dan Ephraim R. McLean yaitu:

- 1) Kualitas Sistem (*System Quality*)
- 2) Kualitas Informasi (*Information Quality*)
- 3) Kualitas Layanan (*Service Quality*)
- 4) Pengguna (*User*)
- 5) Kepuasan Pengguna (*User Satisfaction*)
- 6) Manfaat-Manfaat Bersih (*Net Benefit*)

#### **2.1.1.8 Pengaruh Sistem Informasi terhadap Aktivitas Karyawan**

Sesuai dengan yang diuraikan pada bahasan sebelumnya teknologi informasi yang mengacu kepada yang di ulas dan di jabarkan para ahli, dimana teknologi memberikan kemudahan dalam melaksanakan tugas-tugas penggunaannya, berdasarkan teori tersebut teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan atau aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga meningkatkan kinerja karyawan di hampir semua elemen di perusahaan, seperti pemasaran, personalia, bahkan manajemen puncak. Teknologi informasi memberikan kemudahan terhadap

Muhammad Aqsa Novaldi, 2024

**PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI DIGITAL PELINDO E-OFFICE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

penggunanya sehingga meningkatkan kinerja dari penggunanya tersebut, kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas individu (Jogiyanto, 2009).

## **2.1.2 Konsep Kinerja Karyawan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja (*performance*) berasal dari akar kata '*to perform*' yang mempunyai beberapa pengertian yaitu melakukan, melaksanakan, dan melakukan sesuatu yang di harapkan seseorang. Ada pula yang menyimpulkan *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas yang di berikan kepadanya.

Bangun (2012) mengemukakan bahwa "kinerja (*performance*) adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan/standar pekerjaan (*job requirement*)". Dari definisi tersebut, kinerja sebagai suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu dalam mencapai tujuan perusahaan untuk kemajuan perusahaannya.

Menurut Sedarmayanti (2009) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Terakhir, menurut Kaswan (2011) kinerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin di tingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Pengertian kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas - tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang

sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektivitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan karyawan dengan mengedepankan kelebihan yang dimiliki oleh karyawan.

### **2.1.2.2 Manfaat Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2002) manfaat kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Peningkatan Prestasi Kerja  
Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2) Kesempatan Kerja yang Adil  
Adanya penilaian kerja yang akurat, dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Kebutuhan Pelatihan Pengembangan  
Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah, sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian Kompensasi  
Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.
- 5) Keputusan dan Demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan pegawai yang berprestasi kurang baik.

6) Kesalahan Desain Pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Dengan kata lain, hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu mendiagnosiskan kesalahan desain kerja.

7) Penyimpangan Proses Rekrutmen dan Seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi pegawai baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang Dapat Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Mangkunegara, 2005) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Dalam arti psikologis kemampuan karyawan terbagi dalam dua jenis kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Jadi dapat disimpulkan karyawan yang memiliki IQ yang tinggi (diatas rata-rata) dengan didukung latar pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan jabatan yang diduduki serta terampil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kinerja karyawan tersebut dapat dengan mudah untuk ditingkatkan.

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi merupakan suatu kondisi yang memberikan dorongan terhadap diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Secara umum motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang individu dalam menghadapi situasi (*situation*) atau kondisi tertentu. Dalam melakukan suatu pekerjaan motivasi sangat dibutuhkan seorang karyawan agar bisa mencapai kinerja yang tinggi.

#### **2.1.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2009) mengemukakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan;
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja;
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan:
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja;
- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan; dan
- 7) Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Mahmudi (2010) menyatakan bahwa tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah:

- 1) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi;
- 2) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai;
- 3) Memperbaiki kinerja periode berikutnya;
- 4) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward atau punishment; dan
- 5) Memotivasi pegawai.

#### **2.1.2.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012) mengemukakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui indikator seperti berikut:

1) Jumlah/Kuantitas

Pekerjaan Aspek ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan itu sendiri.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

#### 5) Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

### 2.1.3 Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hartono (2017) pemanfaatan teknologi informasi diukur berdasarkan ketergatangan pemakai terhadap sistem informasi yang ada untuk melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Menurut Darmawan (2012) teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap penyampaian informasi dari pengirim ke penerimanya, sehingga penerima lebih lama menyimpan sebuah informasi dan penerim lebih luas jangkauan untuk menyebar informasi. Pemanfaatan teknologi juga berhubungan dengan perilaku yang menggunakan teknologi tersebut untuk menyesuaikan tugas dalam melakukan pekerjaan. Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian personil yang meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja individu yang bersangkutan.

Sejalan dengan pendapat Sugiarto & Wahyono (2014) menyatakan bahwa kegiatan perkantoran melalui teknologi komunikasi sangat mungkin untuk digunakan untuk mendukung efektivitas dan efisiensi kantor. Salah satu pekerjaan kantor adalah pengelolaan arsip atau dokumen. Manajemen pengelolaan arsip sangat dimungkinkan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengelola arsip.

Sedarmayanti (2018) juga berpendapat bahwa upaya memahami dan menerapkan dokumen elektronik merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan kegiatan berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan secara efektif dan efisien.

Media elektronik dapat membantu pengelolaan dokumen secara efisien sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiarto & Silintowe (2013) bahwa

Pengelolaan arsip dengan media elektronik sering dilakukan organisasi melalui sistem kearsipan elektronik (*electronic filing system*). Dengan menggunakan media elektronik diharapkan akan membantu pihak pengelola arsip untuk dapat mengelola dokumen dengan baik secara efektif dan efisien, baik dalam hal penyimpanan, pengolahan, pendistribusian, dan perawatan dokumen.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan sistem informasi yang tepat, seperti penyelenggaraan kegiatan berbasis elektronik dalam kegiatan kearsipan, tentunya hal ini dapat digunakan untuk mendukung efektivitas dan efisiensi kantor salah satunya dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan pendukung maupun masukan dalam kegiatan penelitian, suatu penelitian perlu perbandingan dan rujukan berkaitan dengan penelitian sebelumnya agar di dalam melaksanakan proses penelitian dapat menghasilkan hasil yang terarah serta reliabel sehingga mampu menghasilkan penelitian yang bermakna. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya antara lain:

1. Muhammad Ainul Haeruddin (2020) meneliti pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Malili dan menemukan bahwa teknologi informasi serta kemampuan pengguna memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor eksternal seperti budaya organisasi, dukungan manajemen, atau perbedaan jenis teknologi informasi yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai secara berbeda.
2. Eka Putri Primawanti & Hapzi Ali (2022) melakukan literature review untuk membahas pengaruh teknologi informasi, sistem informasi berbasis web, dan knowledge management terhadap kinerja karyawan, dengan kesimpulan bahwa ketiga variabel ini berpotensi untuk penelitian lanjutan. Namun, penelitian ini kekurangan data empiris mendalam dan tidak

mengeksplorasi interaksi antara variabel atau konteks spesifik organisasi yang mempengaruhi hasil.

3. Andri Rosadi & Purnomo (2020) menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk mengukur pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di PT Raudah Utama Cianjur, menunjukkan pengaruh positif dari sistem informasi terhadap kinerja pegawai. Namun, fokus pada satu perusahaan membatasi generalisasi hasil, dan faktor lain seperti pelatihan atau motivasi pegawai tidak dibahas.
4. Liyas & Widyanti (2020) mengevaluasi pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan di PT Primanusa Globalindo Pekanbaru dan menemukan hubungan langsung dan signifikan. Gap penelitian ini adalah tidak mempertimbangkan variasi sistem informasi manajemen di berbagai sektor atau integrasi dengan proses bisnis lain di perusahaan.
5. Pebi Julianto (2018) meneliti pengaruh sistem kearsipan terhadap efisiensi kerja di Kantor Camat Air Hangat dan menemukan pengaruh signifikan. Namun, penelitian ini tidak mengeksplorasi kualitas atau jenis sistem kearsipan serta faktor tambahan seperti pelatihan atau dukungan teknis.
6. Hajar & Dwiridotjahjono (2023) menganalisis pengaruh digitalisasi sistem informasi manajemen kearsipan (SEMAR) terhadap kinerja karyawan di PT Petrokimia Gresik, dengan hasil menunjukkan peningkatan efisiensi dan efektivitas. Gap di sini adalah kurangnya detail tentang bagaimana perubahan spesifik dalam proses kerja terjadi dan bagaimana adopsi teknologi oleh pengguna mempengaruhi hasil.
7. Febriadi et al. (2023) menilai pengaruh e-Arsip terhadap kinerja pegawai di KKP Wilayah Kerja Pelabuhan Sungai Duku Pekanbaru, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Namun, penelitian ini tidak membahas proses implementasi e-Arsip atau tantangan yang dihadapi, serta faktor eksternal seperti dukungan manajemen dan pelatihan.

8. Dwi Pribadi et al. (2023) meneliti pengaruh digitalisasi, keamanan dokumen, dan efisiensi kerja terhadap tata kelola dokumen di Politeknik Negeri Malang, dengan ketiga variabel menunjukkan hubungan signifikan dan positif. Gap penelitian ini adalah kurangnya eksplorasi mengenai dampak masing-masing faktor secara individu dan bagaimana interaksi antara faktor-faktor tersebut mempengaruhi tata kelola dokumen.
9. Eva Delima Situmeang (2023) mengkaji pengaruh sistem pengarsipan dan pengawasan keuangan terhadap kinerja organisasi di CU Dosnitahi Pinangori Tapanuli Tengah, dengan hasil menunjukkan pengaruh signifikan. Namun, penelitian ini tidak menganalisis bagaimana sistem pengarsipan dan pengawasan keuangan berinteraksi atau diintegrasikan dalam praktik manajerial sehari-hari.
10. Dadang Priatna et al. (2022) menilai efektivitas platform digital terhadap kinerja pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang, menemukan hubungan positif dan signifikan. Gapnya adalah kurangnya detail mengenai fitur spesifik dari platform digital dan kontribusinya terhadap kinerja pegawai, serta faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi efektivitas platform digital.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas yang peneliti temukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa hasil yang dapat dijadikan informasi oleh peneliti. Hal tersebut dapat mendorong dan memperkuat penelitian ini. Informasi penelitian ini berkaitan dengan memberikan informasi bahwa sudah ada penelitian mengenai sistem informasi dan kinerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu, secara umum terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan diantaranya menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, terdapat persamaan di variabel X yaitu sistem informasi dan variabel Y yaitu kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu tempat pelaksanaan penelitian dan waktu penelitian.

Dari penelitian terdahulu yang peneliti dapatkan menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif, signifikan, dan memiliki hubungan erat antara kedua

variabel. Maka dari itu, dilihat dari penelitian terdahulu peneliti memutuskan untuk mengkaji lebih lanjut terkait judul tentang “Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia)”.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang penelitian ini, telah diungkapkan bahwa kinerja karyawan menjadi permasalahan yang mendasar dalam penelitian ini. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini diteliti salah satu faktor yang diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu mengenai faktor teknologi yang dipakai oleh organisasi yang salah satunya adalah sistem informasi dokumen elektronik.

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah Manajemen yang dikemukakan oleh Handoko (2001) yang mendefinisikan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Suwatno & Yuniarsih (2013) merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat merancang sumber daya manusia mereka dengan baik agar kinerja organisasi dapat ditingkatkan.

Selanjutnya menurut Davis (2010) sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem manusia atau mesin yang terpadu (*integrated*) untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi.

Definisi dari kinerja sendiri menurut Bangun (2012) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan/standar pekerjaan (*job requirement*). Dari definisi tersebut, kinerja sebagai suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu dalam

mencapai tujuan perusahaan untuk kemajuan perusahaannya. Menurut Bangun (2012) terdapat cara untuk mengukur kinerja yaitu melalui:

- 1) Jumlah/kuantitas pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerjasama

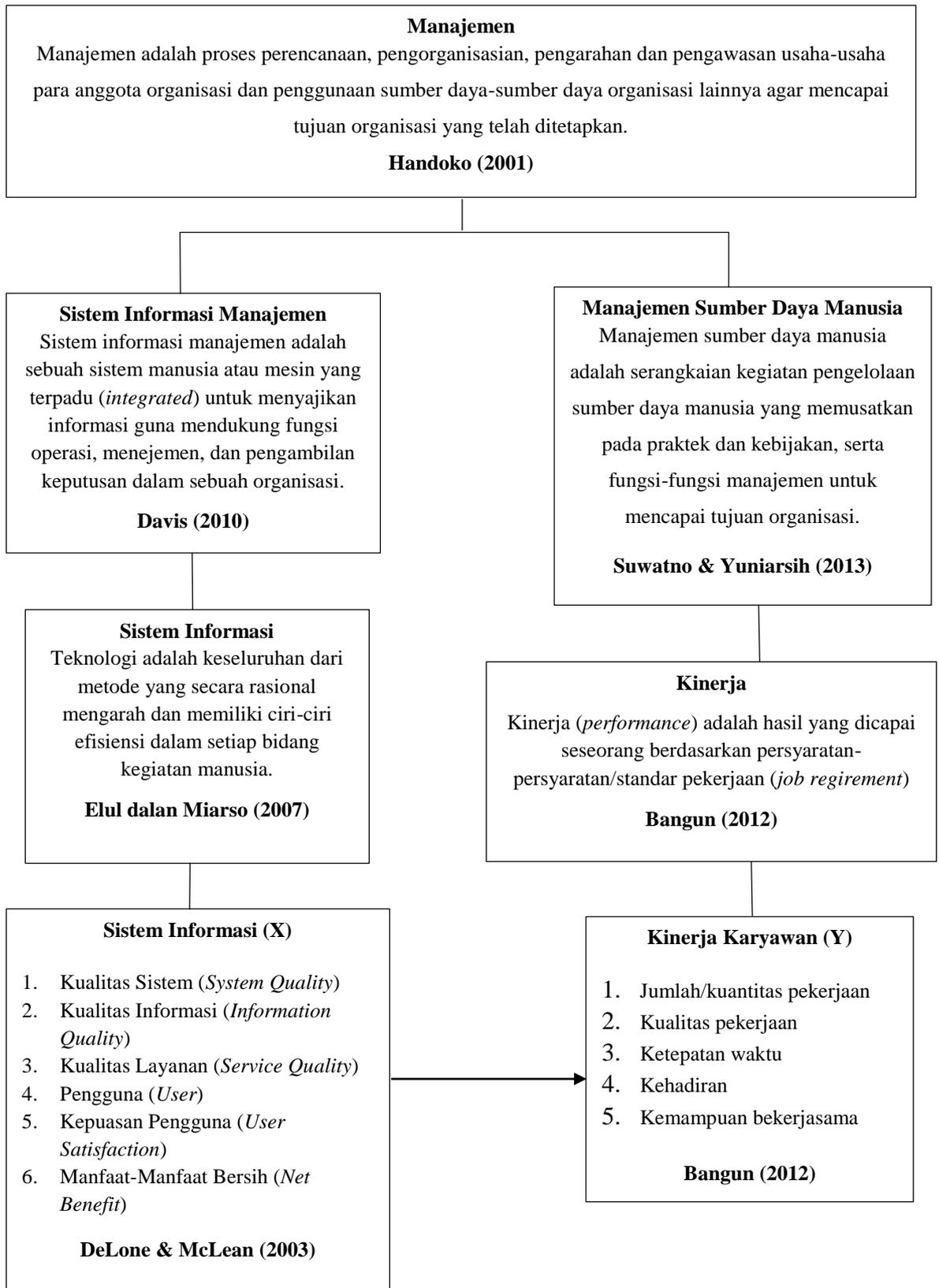
Elul (dalam, Miarso 2007) mengatakan bahwa teknologi adalah keseluruhan dari metode yang secara rasional mengarah dan memiliki ciri-ciri efisiensi dalam setiap bidang kegiatan manusia. Kemudian Purba et al., (2020) menjelaskan bahwa Teknologi informasi merupakan kombinasi teknologi dan komunikasi dalam bentuk perangkat lunak dan perangkat keras yang dapat digunakan untuk melakukan pengolahan, pemrosesan, penyusunan, penyimpanan dan proses manipulasi data dengan berbagai cara untuk mendapatkan informasi yang akurat.

Penerapan teknologi informasi akan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan cara mengurangi keterbatasan yang dimilikinya. Pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas teknologi informasi memicu dalam pengoperasian sistem teknologi informasi yang akan meningkatkan kinerja individu.

Suksesnya penggunaan suatu sistem informasi menandakan bermanfaat dan mudahnya suatu sistem informasi. DeLone & McLean (2003) mengemukakan 6 dimensi tentang kesuksesan sistem informasi yang dikenal dengan D&M IS Success Model. 6 Dimensi yang dicetuskan oleh William H. DeLone dan Ephraim R. McLean yaitu:

- 1) Kualitas Sistem (*System Quality*)
- 2) Kualitas Informasi (*Information Quality*)
- 3) Kualitas Layanan (*Service Quality*)
- 4) Pengguna (*User*)
- 5) Kepuasan Pengguna (*User Satisfaction*)
- 6) Manfaat-Manfaat Bersih (*Net Benefit*)

Berdasarkan hasil pemaparan yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa system informasi digital diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. 1**

**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan bagan kerangka berpikir di atas, maka dapat digambarkan kerangka model kausalitas variable penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2. 2**

**Hubungan Kausalitas Variabel**

**Keterangan:**

- X = Sistem Informasi Digital
- Y = Kinerja Karyawan
- ε = Variabel lain yang tidak diteliti
- = Panah arah hubungan kausalitas

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2012) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2012). Sedangkan, menurut Arikunto (2013) “Hipotesis merupakan suatu kebenaran atau jawaban bersifat sementara yang dilakukan oleh peneliti, hipotesis perlu dibuktikan atau diuji kebenarannya sampai terbukti dengan data yang terkumpul”. Secara keseluruhan hipotesis berarti belum bisa dianggap benar dan baru dapat diangkat menjadi suatu kebenaran apabila terdapat bukti penguatnya. Sementara menurut Lolang (2015) menyatakan bahwa “hipotesis bersifat dugaan dikarenakan harus melalui proses olah data yang cukup membuktikan bahwa dugaan yang dibuat adalah benar”. Berdasarkan beberapa pendapat diatas bisa diambil kesimpulan bahwasanya hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara yang perlu diuji kebenarannya. Setelah teori-teori dijelaskan hingga pada kerangka pemikiran, hipotesis pada penelitian ini adalah :

1.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara Penggunaan Sistem Informasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan.
2.  $H_1$  : Terdapat pengaruh antara Penggunaan Sistem Informasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori yang sudah sebelumnya penulis jabarkan, maka hipotesis pada penelitian yang penulis buat adalah “Terdapat pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia)”.

Muhammad Aqsa Novaldi, 2024

**PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI DIGITAL PELINDO E-OFFICE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT.PELABUHAN INDONESIA)**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)