

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya dan berkaitan dengan penelitian baru yang sedang dilakukan. Tujuan memasukkan penelitian sebelumnya adalah untuk menemukan kerangka teoritis dan ilmiah yang digunakan oleh peneliti sebelumnya sehingga penelitian yang dilakukan dapat melengkapi dan menyempurnakan penelitian yang sedang berlanjut agar penyusunan penelitian dapat dilakukan dengan baik.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan atau berhubungan dengan penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Najoan 2015) dengan judul penelitian Efektifitas Sistem Komputerisasi Pada Kinerja Pegawai di Kecamatan Sonder. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan signifikan antara Sistem Komputerisasi Pada Kinerja Pegawai di Kecamatan Sonder, untuk populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada kantor kecamatan Sonder sedangkan untuk sampel yang digunakan sebanyak 37 subjek adapun metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem Komputerisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sonder. Untuk perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi

penelitian sedangkan Persamaan peneliti dengan peneliti yang terdahulu yaitu meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap sistem komputerisasi. Adapun novelty atau unsur kebaruan pada penelitian ini terdapat pada metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan alat analisis spss versi 23.0 sedangkan penelitian sebelumnya masih menggunakan spss versi 20.0 yang dimana hasil penelitian akan mengalami kebaruan dikarenakan versi terbaru memiliki penghitungan signifikansi yang lebih bagus lagi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Prihanto2020) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Cahaya Indo Persada. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada PT Cahaya Indo Persada, untuk populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cahaya Indo Persada sedangkan untuk sampel yang digunakan sebanyak 60 subjek adapun metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Cahaya Indo Persada. Untuk perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian sedangkan Persamaan peneliti dengan peneliti yang terdahulu yaitu meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap lingkungan kerja. Adapun novelty atau unsur kebaruan pada penelitian ini terdapat pada metode yang digunakan,

- penelitian ini menggunakan alat analisis spss versi 23.0 sedangkan penelitian sebelumnya masih menggunakan spss versi 20.0 yang dimana hasil penelitian akan mengalami kebaruan dikarenakan versi terbaru memiliki penghitungan signifikansi yang lebih bagus lagi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Juliani, 2016) dengan judul penelitian Pengaruh Sistem Komputerisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STTP) Medan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan Sistem Komputerisasi Terhadap Efektivitas Kerja, untuk populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STTP) Medan, sedangkan untuk sampel yang digunakan sebanyak 30 subjek adapun metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Sistem Komputerisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STTP) Medan. Untuk perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian sedangkan Persamaan peneliti dengan peneliti yang terdahulu yaitu meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap sistem komputerisasi. Adapun novelty atau unsur kebaruan pada penelitian ini terdapat pada metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan alat analisis spss versi 23.0 sedangkan penelitian sebelumnya masih menggunakan spss versi 20.0 yang dimana hasil penelitian akan mengalami kebaruan

dikarenakan versi terbaru memiliki penghitungan signifikansi yang lebih bagus lagi.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero), untuk populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero), sedangkan untuk sampel yang digunakan sebanyak 164 subjek adapun metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Untuk perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian sedangkan Persamaan peneliti dengan peneliti yang terdahulu yaitu meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap lingkungan kerja. Adapun novelty atau unsur kebaruan pada penelitian ini terdapat pada metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan alat analisis spss versi 23.0 sedangkan penelitian sebelumnya masih menggunakan spss versi

20.0 yang dimana hasil penelitian akan mengalami kebaruan dikarenakan versi terbaru memiliki penghitungan signifikansi yang lebih bagus lagi.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Asep Hidayat 2015) dengan judul penelitian pengaruh penerapan sistem komputerisasi tenaga kerja luar negeri terhadap efektivitas kerja dalam penempatan tenaga kerja luar negeri (studi pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten serang). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan Sistem Komputerisasi Terhadap Efektivitas Kerja, untuk populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten serang, sedangkan untuk sampel yang digunakan sebanyak 47 subjek adapun metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem komputerisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Untuk perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian sedangkan Persamaan peneliti dengan peneliti yang terdahulu yaitu meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap sistem komputerisasi. Adapun novelty atau unsur kebaruan pada penelitian ini terdapat pada metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan alat analisis spss versi 23.0 sedangkan penelitian sebelumnya masih menggunakan spss versi 20.0 yang dimana hasil penelitian akan mengalami kebaruan

dikarenakan versi terbaru memiliki penghitungan signifikansi yang lebih bagus lagi.

6. Penelitian yang dilakukan oleh (Doni Bachtiar, 2015) dengan judul penelitian pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan . Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aqua Tirta Investama, untuk populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Aqua Tirta Investama, sedangkan untuk sampel yang digunakan sebanyak 53 subjek adapun metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aqua Tirta Investama. Untuk perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian sedangkan Persamaan peneliti dengan peneliti yang terdahulu yaitu meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap lingkungan kerja. Adapun novelty atau unsur kebaruan pada penelitian ini terdapat pada metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan alat analisis spss versi 23.0 sedangkan penelitian sebelumnya masih menggunakan spss versi 20.0 yang dimana hasil penelitian akan mengalami kebaruan dikarenakan versi terbaru memiliki penghitungan signifikansi yang lebih bagus lagi.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Teori Sistem Komputerisasi

#### 1. Definisi Sistem Komputerisasi

Menurut (Han 2019) sistem komputerisasi adalah kumpulan dan komponen yang saling berhubungan membentuk satu kesatuan untuk mencapai tujuan tertentu. fungsi komputer sendiri yaitu terdiri dari alat elektronik, menerima input data, mengolah data, memberikan data informasi, menggunakan suatu program yang tersimpan di memori komputer (stored program), menyimpan program dan hasil pengolahan serta bekerja secara otomatis. Sedangkan indikator dari sistem komputerisasi sendiri ada tiga yaitu :

1. Hardware, merupakan perangkat komputer yang dapat dilihat dan dijamah secara fisik. Contoh : monitor, Keyboard, CPU, CDROM, printer dll.
2. Software, yaitu perangkat lunak yang menjalankan aplikasi-aplikasi dalam komputer. Contoh : DOS, Windows, Linux, Machintosh dll.
3. Brainware, adalah pengguna dari teknologi komputer tersebut.

Menurut (Muhammad & Putri, 2017)“sistem komputerisasi adalah kumpulan elemen yang saling berhubungan dalam menjalankan sebuah proses untuk mencapai tujuan utama.” Unsur

– unsur mewakili sistem komputerisasi secara umum adalah masukan (*input*), pengolahan (*processing*), dan keluaran (*output*)

Adapun tujuan dari penggunaan Sistem komputerisasi dalam kepegawaian di Lingkup Pemerintahan Menurut (Muhammad & Putri, 2017) yaitu:

1. untuk Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.
2. untuk Menyediakan Informasi PNS yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian PNS
3. untuk Membantu Kelancaran pekerjaan di bidang kepegawaian, terutama dalam pembuatan laporan
4. dan mendukung Sistem Manajemen PNS yang rasional dan pengembangan SDM di Aparatur Pemerintah.

Menurut (Tata Sutabri 2005) mendefinisikan “sistem komputerisasi merupakan sistem elektronik untuk memanipulasi data yang serta dirancang dan diorganisasikan secara otomatismenerima dan menyimpan data input, memprosesnya dan menghasilkan output di bawah pengawasan suatu langkah instruksi program yang tersimpan di memori.” Komponen – komponen dalam sistem komputerisasi ada 3 yang tidak bisa terpisahkan yaitu :

1. Hardware (Perangkat Keras) merupakan perangkat komputer yang dapat dilihat dan dijamah secara fisik.

2. Software Device (Perangkat Lunak) yaitu perangkat lunak yang menjalankan aplikasi-aplikasi dalam komputer.
3. Brainware adalah orang yang mengoperasikan komputer.

Menurut Zulkifi Amsyah (2003) sistem komputerisasi adalah elemen – elemen yang saling berhubungan membentuk satu kesatuan membentuk organisasi. Indikator komponen dari sistem komputerisasi menurut Zulkifi Amsyah (2003) yaitu :

1. Perangkat keras (Hardware) adalah peralatan dalam bentuk fisik yang menjalankan sistem komputer.
2. Perangkat Lunak (Software) adalah rangkaian prosedur dan dokumentasi program yang berfungsi untuk menyelesaikan berbagai masalah yang dikehendaki.
3. Basis data adalah data yang berisi program dan data yang dibutuhkan dengan adanya media penyimpanan secara fisik seperti disket, harddisk, magnetic tape dan sebagainya.
4. Prosedur adalah komponen dalam bentuk buku panduan dan instruksi.

Sedangkan keuntungan yang dapat diperoleh dari sistem komputerisasi menurut, Zulkifli Amsyah (2003), yaitu antara lain adalah sebagai berikut:

1. Efisiensi yang didapat dari penggunaan lebih tinggi.
2. Pengawasan kegiatan yang dikerjakan dapat lebih tertib.
3. pembiayaan lebih rendah.
4. Kesalahan terbilang lebih sedikit.

5. dapat meningkatkan pelayanan pelanggan.
6. Memudahkan penyusunan perencanaan dan pengorganisasian kegiatan operasional dan distribusi.
7. hingga Keputusan yang didasarkan informasi akan lebih mudah dibuat.
8. dan memudahkan pekerjaan petugas ketatausahaan.

Menurut Blissmer (1985) “sistem komputerisasi adalah suatu alat elektronik yang mampu melakukan beberapa tugas, yaitu menerima input, memproses input sesuai instruksi yang diberikan, menyimpan perintah – perintah dan hasil pengolahannya serta menyediakan output dalam bentuk informasi.” Indikator komponen dari sistem komputerisasi menurut Blissmer (1985) yaitu :

1. Hardware (Perangkat Keras) merupakan perangkat komputer yang dapat dilihat dan dijamah secara fisik.
2. Software (Perangkat Lunak) yaitu perangkat lunak yang menjalankan aplikasi-aplikasi dalam komputer.
3. Brainware adalah orang yang mengoperasikan komputer.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa suatu sistem adalah sekelompok komponen yang saling berhubungan, saling berinteraksi, mempunyai sifat sifat tertentu yang saling ketergantungan satu sama lain dan saling terpadu secara harmonis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. untuk Unsur-unsur yang mewakili sistem secara umum

adalah masukan (input), pengolahan (proccesing) dan keluaran (output). Tahap pendekatan dalam membangun suatu sistem yang membagi pengembangan sistem ke dalam taraf/tingkat yang ada disebut motode siklus hidup sistem, seperti halnya sistem komputerisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Richard R. F. Kabes (2019) menjelaskan sistem komputerisasi ini memberikan pengaruh dan kontribusi yang positif secara langsung terhadap efektivitas kerja yang tentunya sistem komputerisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, artinya penggunaan sistem komputerisasi ini dapat membawa manfaat dan kemudahan bagi para pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diembankan kepada mereka sehingga tugas tersebut dapat diselesaikan tepat waktu.

## **2.2.2 Teori Lingkungan Kerja**

### **1. Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut (Lestari & Budiarmo, 2018) lingkungan kerja “adalah semua aspek materi yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka para pekerja.” Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat bisa membuat para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah

sakit mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Untuk indikator dari lingkungan kerja menurut (Lestari & Budiarmo, 2018) terdiri atas tiga bagian yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja

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

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 mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

Menurut Danang Sunyoto (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Adapun indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja Menurut Danang Sunyoto (2012) yaitu :

1. Hubungan karyawan  
untuk sebuah hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
2. Tingkat ketenangan lingkungan kerja  
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja.
3. Peraturan kerja  
Peraturan kerja yang bagus dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
4. Penerangan  
Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari.
5. Sirkulasi udara  
Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yaitu pengadaan ventilasi.
6. Keamanan  
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat produktivitas kerja.

Menurut (Arnasik & Afriza, 2017)“lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.” Adapun indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja Menurut (Arnasik & Afriza, 2017)yaitu :

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja, pelayanan yang baik dapat menjaga produktivitas dalam bekerja.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan sangat menentukan hasil produktivitas kerja. Hal ini diebabkan karna adanya hubungan antara motivasi serta semangat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) “lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.” Adapun

indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2017) yaitu :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
2. Temperatur di Tempat Kerja
3. Kelembaban di Tempat Kerja
4. Sirkulasi di Tempat Kerja
5. Kebisingan di Tempat Kerja

Menurut Saydam (2000) “lingkungan kerja adalah semua dari keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan pada saat sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.” Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi untuk saat ini masih banyak perusahaan ataupun instansi yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Lingkungan kerja disini terbagi atas 2 bagian yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan indikasi keberhasilan perusahaan dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai, perubahan kondisi produktivitas suatu perusahaan menuju keadaan yang lebih baik dilihat dari keberhasilan perusahaan dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai.

### **2.2.3 Teori Efektivitas kerja**

#### **1. Definisi Efektivitas kerja**

Menurut (Aini, 2019) “efektivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Adapun indikator dari Efektivitas Kerja menurut (Aini, 2019) adalah sebagai berikut:

##### **1. Kualitas**

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

##### **2. Kuantitas**

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

##### **3. Ketepatan waktu**

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output

serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dari penggunaan sumber daya

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Menurut (Syam, 2020) “efektivitas kerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.” Adapun indikator yang mempengaruhi efektivitas kerja Menurut (Syam, 2020) yaitu :

1. Kemampuan atas pekerjaan, hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya
2. Kuantitas kecepatan menyelesaikan pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan atau sesuai dengan target yang ditetapkan untuk tiap karyawan,

3. Ketelitian/keakuratan, hal ini berkaitan dengan kecermatan, kerapihan, kebenaran dan kecakapan dalam bekerja sehingga hasil kerja secara menyakinkan sesuai dengan tugas yang diberikan,
4. Loyalitas, yaitu berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk lebih mengutamakan penyelesaian tugas yang diberikan untuk kepentingan perusahaan yang disertai dengan penggunaan waktu yang baik yang dijadwalkan maupun yang tidak, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan untuk kemajuan perusahaan,
5. Inisiatif, yaitu berkaitan dengan kemampuan dan mau meningkatkan serta memutakhirkan hasil kerja untuk kepentingan perusahaan yang dapat dibuktikan ada tidaknya inisiatif dari karyawan dalam memperbaiki hasil kerja, baik diminta ataupun tidak oleh perusahaan.

Menurut (Kultsum, 2017) pengertian efektivitas kerja adalah “Suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.” Adapun beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja Menurut (Kultsum, 2017) yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja.

## 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.

## 3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu.

Menurut Richard M. Steers (1985) “efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan.” Adapun indikator yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja Menurut Richard M. Steers (1985), yaitu :

### 1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas kerja karena menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

### 2. Karakteristik Lingkungan

Secara keseluruhan berada dalam lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan, hubungan antar pegawai dan kondisi kerja.

### 3. Karakteristik Pekerja

Harus adanya dukungan kualitas sumber daya manusia agar dapat membangun karakter pekerja.

Menurut Admosoeprpto (2016) efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan terget atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun tolak ukur yang dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja Menurut Admosoeprpto (2016) adalah sebagai berikut :

1. Pencapaian Tujuan

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kuantitas dan kualitas pelayanan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

3. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal.

4. Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang ingin dicapai.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran dan pekerjaannya diorganisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam

melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## 2.3 Grand Theory

### 1. Teori Sistem Komputerisasi

Menurut Davis dan Jogiyanto (2004) fungsi komputer sendiri yaitu terdiri dari alat elektronik, menerima input data, mengolah data, memberikan data informasi, menggunakan suatu program yang tersimpan di memori komputer (stored program), menyimpan program dan hasil pengolahan serta bekerja secara otomatis. Sedangkan indikator dari sistem komputerisasi sendiri ada tiga yaitu :

1. Hardware, merupakan perangkat komputer yang dapat dilihat dan dijamah secara fisik. Contoh : monitor, Keyboard, CPU, CDROM, printer dll.
2. Software, yaitu perangkat lunak yang menjalankan aplikasi-aplikasi dalam komputer. Contoh : DOS, Windows, Linux, Machintosh dll.
3. Brainware, adalah pengguna dari teknologi komputer tersebut.

### 2. Teori Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996), “adalah semua aspek materi yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan kepada mereka para pekerja.” untuk indikator dari lingkungan kerjamenurut Nitisemito (1996) terdiri atas tiga bagian yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan.

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 mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. 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.

### 3. Teori Efektivitas Kerja

Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa “kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Adapun indikator dari Efektivitas Kerjamenurut Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau

mengurangi kerugian dari setiap unit dari penggunaan sumber daya

5. Kemandirian.

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut

## 2.4 Kerangka Pikir

(Sugiyono 2011) menyatakan “kerangka pikir adalah sebuah model konseptual yang dijadikan sebagai landasan teori yang terkait dengan faktor – faktor penelitian.” Kerangka berpikir dapat dikatakan sebagai alat visualisasi yang memiliki pola bentuk bagan yang saling terhubung. Dengan adanya bagan ini dapat dijadikan sebagai alur logika yang berjalan didalam sebuah penelitian, namun kerangka pikir juga dapat dibuat dalam bentuk poin – poin yang sesuai dengan variabel yang digunakan. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga yaitu sistem komputerisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan efektivitas kerja sebagai variabel terikat.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. sumber data yang digunakan terbagi menjadi dua, yaitu data primer diperoleh langsung dari lapangan dan data sekunder berasal dari badan pusat statistik atau pemerintah yang bersangkutan, waktu dan tempat penelitian dilakukan setelah disahkan proposal skripsi ini dengan lokasi di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi yang saya gunakan yaitu 53 responden dan saya menggunakan rumus slovin

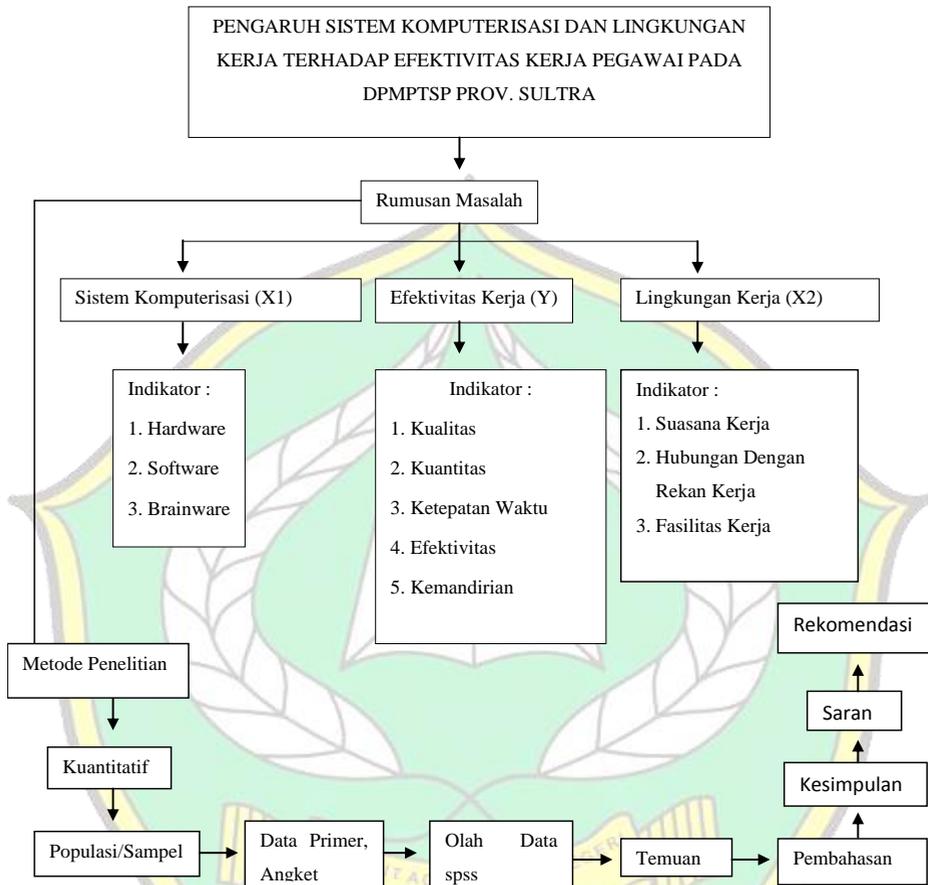
dengan margin eror 5% dalam mengambil sampel yaitu 53 responden. Instrumen penelitian yang saya gunakan adalah kuensioner dan observasi.

Kemudian dalam analisis data yang digunakan yaitu aplikasi software Statistical Produk and Service (SPSS) 23, alat analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier berganda dan uji hipotesis.

Pada variabel efektivitas kerja merupakan bagian dari salah satu pencapaian tujuan dalam sebuah perusahaan agar target yang direncanakan dapat tercapai maka dari itu perusahaan harus dapat meningkatkan sumber daya manusianya agar tingkat efektivitas kerja karyawan dapat meningkat salah satunya dengan cara memberikan kebebasan tanpa tekanan dalam bekerja. Dalam penelitian ini sistem komputerisasi dan lingkungan kerja menjadi variabel untuk melihat pengaruh efektivitas kerja pegawai, tentunya hal ini memerlukan tahapan dan cara untuk dapat melihat pengaruh antar variabel maka dari itu peneliti berusaha membuat kerangka pikir sebagai berikut :

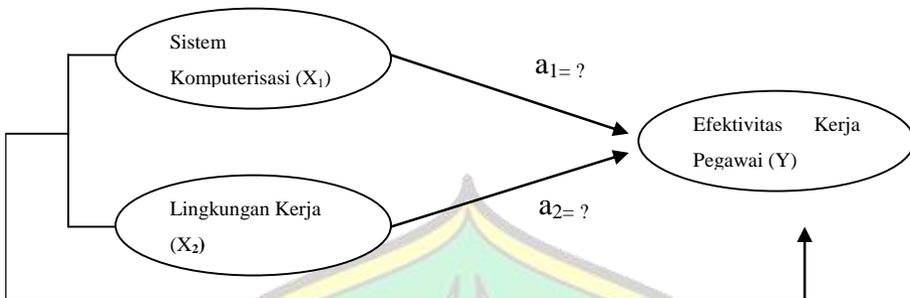


**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pikir**

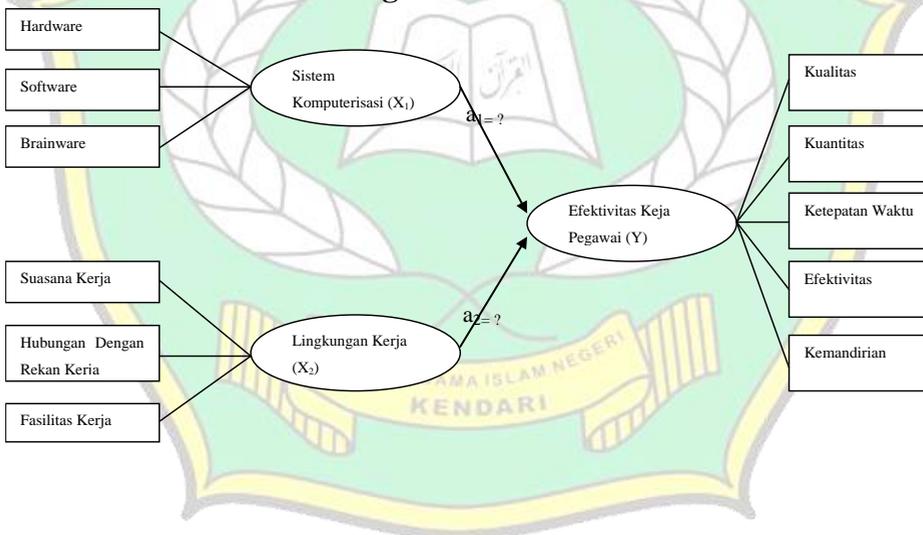


(Sumber : diolah dilapangan 2023)

**Gambar 1.2**  
**Desain Penelitian**



**Gambar 1.3**  
**Hubungan Antar Variabel**



### Reduced Form ( Rumus Statistik)

$$Y = f(x)$$

$$1) X_1 \xrightarrow{a_1} Y$$

$$\text{Dik : } Y = f(x)$$

$$Y = f(a_0 + a_1 x_1 + a_1 y + e) \dots (1)$$

$$2) X_1 \xrightarrow{a_2} Y$$

$$\text{Dik : } Y = f(x)$$

$$Y = f(a_0 + a_1 x_1 + a_2 x_2 + a_2 y + e) \dots (2)$$

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006). Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, kajian pustaka, dan kerangka berpikir, maka penulis mengajukan hipotesis, yang merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Adapun hipotesis ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk dugaan sementara dari pengaruh sistem komputerisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sultra yaitu berdasarkan analisis teori, sistem komputerisasi pada fungsinya dirancang dan diatur untuk secara otomatis menerima data input dan menyimpan data output serta memprosesnya, hal ini tentunya akan membuat

pekerjaan menjadi mudah dan cepat sehingga akan berdampak pada efektivitas kerja.

H<sub>1</sub>:Sistem Komputerisasi Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sultra.

2. Untuk dugaan sementara dari pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sultra yaitu berdasarkan analisis teori, lingkungan kerja pada dasarnya tidak hanya mempengaruhi semangat dan kegembiraan dalam menyelesaikan pekerjaan, namun seringkali memberikan dampak yang cukup besar.Artinya dengan adanya pendukung lingkungan kerja berupa nyaman tempat kerja tentunya akan dapat mempengaruhi efektivitas kerja.

H<sub>2</sub>:Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sultra.

3. Untuk dugaan sementara sistem komputerisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sultra.

H<sub>3</sub> : Sistem Komputerisasi Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja