

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Diskripsi Teori

1. Pemberdayaan

a. Pengertian Pemberdayaan

Pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi 'berdaya' artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu.¹

Ada berbagai perbedaan definisi pemberdayaan (*empowerment*) yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Noe et.al, pemberdayaan adalah merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan. Sedangkan menurut Khan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.² Paul *et al* menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan adalah proses berlakunya kewenangan dan tanggung jawab individu pada level lebih rendah dalam hirarki organisasi. Pemberdayaan psikologikal sebagai peningkatan motivasi intrinsik yang dimanifestasikan ke dalam empat kognisi, yang mencerminkan orientasi seseorang terhadap peran pekerjaannya. Empat kognisi ini adalah *meaning, competence, self-determination, dan impact*.³

Nilmawati menyatakan bahwa pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan, adanya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, adanya

¹ Alvin Arifin, et. Al., *Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Malang, Vol. 8, No. 2, 2014, hal., 3

² Budi W. Soetjipto, et.al., *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Book, Jogjakarta, 2002, hal.,123

³ Jaclyen Tyelung, *Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, ISSN, Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4, 2013, hal., 1800

kondisi saling percaya antara manajemen dan karyawan, adanya *sharing* informasi, pengetahuan dan adanya komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk memikul tanggung jawab dalam bekerja. Lebih lanjut Nilmawati berpendapat melalui pemberdayaan akan memahami mengapa dan apa yang sedang terjadi dalam organisasi, karena karyawan lebih dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan diberi wewenang serta tanggung jawab yang cukup dalam menyelesaikan tugas anggota.⁴

Thomas dan Velthouse (1990) dalam Ari Fadzilah berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan sesuatu yang *multifaceted* yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Konsep pemberdayaan ini juga berarti bahwa seseorang akan mampu untuk berperilaku secara mandiri dan penuh tanggung jawab. Konsep pemberdayaan dari Thomas dan Velthouse ini dimanifestasikan dalam empat kognisi yang merefleksikan orientasi individu atas peran kerjanya yaitu arti (*meaning*), kompetensi (*competence*), pendeterminasian diri (*selfdetermination*), dan pengaruh (*impact*).⁵

Dari definisi di atas dapat diambil beberapa hal penting dari pengertian pemberdayaan, yaitu: pertama, pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan. Kedua, menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen dan karyawan. Ketiga, adanya *employee involvement* yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.⁶

⁴ Putri Pratiwi, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja*, ISSN, Vol. 14, No. 1, 2012, Semarang, hal., 43

⁵ Ari Fadzilah, *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self of Efficacy terhadap Kinerja Karyawan bagian Penjualan*, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Vol. 3, No. 1, 2006, Semarang, hal. 15

⁶ Budi W. Soetjipto, et.al., *Op. Cit.*, hal.,123

Pemberdayaan merupakan sarana membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Ada dua karakteristik pemberdayaan, bahwa karyawan didorong untuk menggunakan inisiatif mereka sendiri, dan karyawan tidak hanya diberi wewenang saja tetapi juga diberi sumber daya untuk melakukan pengambilan keputusan sesuai dengan kreativitas dan inovasi mereka. Thomas dan Veltahouse berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan suatu yang *multifaceted* yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya.⁷

b. Tahapan dalam *Empowerment*

Tahapan dalam pemberdayaan menurut Khan dalam Fernando Stefanus Lodjo adalah:

- 1) Mengembangkan pemahaman secara menyeluruh terhadap program *empowerment* yang diperoleh dari berbagai sumber. Untuk mendukung efektifitas program pemberdayaan yang dilakukan oleh manajemen, harus mengetahui peralatan lain yang digunakan untuk mendukung *empowerment* antara lain: penentuan jangka panjang, penggunaan *software*, dan penentuan anggaran.
- 2) Membuat daftar kegiatan/kesempatan yang dapat mendukung pemberdayaan yang dianggap mendukung proses pemberdayaan dan dibutuhkan untuk peningkatan karyawan.
- 3) Menyeleksi berbagai macam kegiatan yang mempunyai kesempatan yang lebih signifikan untuk sukses dan mempunyai resiko yang minimal.

⁷ Fernando Stefanus Lodjo, *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Emba, Vol. 1 No.3, 2014, hal. 749

- 4) Memberi pengertian kepada karyawan agar memahami *job expectation* dan metrik.
- 5) Menetapkan prosedur *follow-up* untuk *sharing* kemajuan kepada setiap pekerja secara individual dan kelompok.
- 6) Menciptakan, menjaga dan meningkatkan saling percaya.
- 7) Menilai kemajuan yang diperoleh dari program pemberdayaan.⁸

c. Karakteristik *Empowered People*

Dari penelitian Spreitzer (1995) dalam Ari Fadzilah ditemukan empat karakteristik umum yang dimiliki *empowered people* yang juga sama dengan konsep Thomas dan Velthouse (1990), yaitu :

1) *Sense of meaning*

Meaning merupakan nilai tujuan pekerjaan yang dilihat dari hubungannya pada idealisme atau standar individu.

2) *Sense of competence*

Kompetensi atau *self-efficacy* lebih merupakan kepercayaan individu akan kemampuan mereka dalam melakukan aktivitas mereka dengan menggunakan keahlian yang mereka miliki. Dimensi ini menggunakan istilah kompetensi daripada *self-esteem* karena difokuskan pada *efficacy* secara spesifik pada peran pekerjaan.

3) *Sense of self-determination*

Bila kompetensi merupakan keahlian dalam berperilaku, maka *self-determination* merupakan suatu perasaan memiliki suatu pilihan dalam membuat pilihan dan melakukan suatu pekerjaan.

4) *Sense of impact*

Impact atau dampak merupakan derajat dimana seseorang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan baik strategik, administratif, maupun operasional.⁹

⁸Budi W. Soetjipto, et.al., *Op. Cit.*, hal. 131-132

⁹ Ari Fadzilah, *Op. Cit.*, hal. 15-16

2. Kualitas Sistem Informasi

a. Pengertian Kualitas Sistem Informasi

Definisi kualitas yang paling sering disebutkan adalah bahwa kualitas merupakan kemampuan mencapai tujuan dan penyesuaian kebutuhan antara pengguna dan pelanggan. Kebutuhan dan karakteristik berperan penting dalam mendefinisikan suatu kualitas. Setiap pemakai saling berlainan dalam memahami, merasakan, dan menilai apa itu kualitas. Konsep kualitas tersebut didefinisikan oleh para ahli dari berbagai sudut pandang. Pada model kesuksesan sistem informasi yang dikemukakan oleh DeLone dan McLean (2003) menyebutkan bahwa kualitas sistem (*system quality*) merupakan pengukuran kesuksesan teknis, kualitas informasi merupakan ukuran keberhasilan semantik, kepuasan pengguna menggambarkan pengaruh individu dan organisasi yang merupakan ukuran efektifitas kesuksesan. Beberapa peneliti kualitas sistem dapat diukur melalui *ease of use, functionality, reliability, flexibility, data quality, portability, integrity dan importance* (DeLone & McLeand 2003, Garofalakis *et al.* , 2007; Molla dan Licker ,2001; Olsina *et al.* , 2008).¹⁰

Pengertian Sistem menurut Umar Fahmi Achmadi adalah tatanan yang menggambarkan adanya rangkaian berbagai komponen yang memiliki hubungan serta tujuan bersama secara serasi, terkoordinasi yang bekerja atau berjalan dalam jangka waktu tertentu dan terencana.

Pengertian Informasi menurut Anton M.Moeliono adalah penerangan, keterangan, pemberitahuan, kabar atau berita. Informasi

¹⁰ Mirna Indriani dan Reza Adryan, *Kualitas Sistem Informasi dan Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Pengaruh Tinggi Universitas Syiah Kuala*, Jurnal Telaah & Riset Akuntansi, Vol. 2, No. 1, 2009, hal., 82

juga merupakan keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan dasar kajian analisis atau kesimpulan.¹¹

Kualitas sistem merupakan karakteristik dari informasi yang melekat mengenai sistem itu sendiri yang mana kualitas sistem merujuk pada seberapa baik kemampuan perangkat keras, perangkat lunak, dan kebijakan prosedur dari sistem informasi yang dapat menyediakan informasi kebutuhan pemakai.

Kualitas informasi adalah “tingkat dimana informasi memiliki karakteristik isi, bentuk, dan waktu, yang memberikannya nilai buat para pemakai akhir tertentu”. Suatu sistem dari penggunaan informasi teknologi harus dapat menyediakan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan/organisasi.¹²

Sistem informasi merupakan seperangkat komponen yang saling berhubungan yang berfungsi mengumpulkan, memproses menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi (Laudon dan Laudon, dalam Zulaikha dan Radityo). Bodnar dan Hopwood dalam Zulaikha dan Radityo menyatakan bahwa sistem informasi berbasis komputer merupakan sekelompok perangkat keras dan lunak yang dirancang untuk mengubah data menjadi informasi yang bermanfaat. Pendapat dari Liu dan Arnett dalam Zahra menyatakan bahwa informasi dengan kualitas terbaik akan meningkatkan kegunaan persepsian pengguna dan meningkatkan penggunaan sistem informasi juga pendapat Lin dan Lu dalam Zahra yang menyatakan bahwa penerimaan atau penolakan pengguna atas

¹¹ Danang Sunyoto, *Sistem Informasi Manajemen Perspektif Organisasi*, CAPS (Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2014, hal., 116-117

¹² Winda Septianita, et. Al., *Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Pelayanan Rail Ticketing System (RTS) Terhadap Kepuasan Pengguna*, e-journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, Vol. 1 (1), 2014, hal., 54

sebuah sistem disebabkan oleh kualitas yang diberikan oleh sebuah sistem.¹³

Menurut DeLone dan McLean dalam Livari (2005) kualitas sistem merupakan ciri karakteristik kualitas yang diinginkan dari sistem informasi itu sendiri dan kualitas informasi yang diinginkan informasi karakteristik produk. Penelitian yang menggunakan variabel *usefulness* dan *ease of use* untuk mengukur keberhasilan sistem informasi telah dilakukan oleh McGill, Hobbs dan Klobas (2003) menyatakan bahwa kualitas informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yaitu:

- 1) *Software* akuntansi mampu meningkatkan kapasitas pemrosesan data secara signifikan.
- 2) *Software* akuntansi dapat dijalankan pada komputer lain.
- 3) *Software* akuntansi dapat digunakan dalam lingkungan organisasi lain tanpa harus banyak dimodifikasi lagi.
- 4) *Software* akuntansi memiliki sistem *security*
- 5) Tersedia fasilitas untuk mengoreksi data (fungsi *help*) pada *software* akuntansi.
- 6) Kesalahan (*error*) yang terjadi mudah dikoreksi dan diidentifikasi.
- 7) Setiap bagian dari sistem memuat informasi.
- 8) *Software* akuntansi mudah digunakan.
- 9) *Software* akuntansi tersebut mudah dipelajari.
- 10) *Software* akuntansi tersebut dapat digunakan pada semua organisasi.¹⁴

Ada tiga aktivitas di dalam sistem informasi akan memproduksi informasi yang dibutuhkan organisasi untuk membuat keputusan,

¹³ Saifudin, et. Al., *Pengaruh Kualitas Informasi, Kemampuan Individual, dan Norma Subyektif terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Menggunakan Internet sebagai Media Sumber Pustaka*, *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol. 5, No. 1, 2013, hal., 23

¹⁴ Taufik Saleh, et. al., *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Pengguna Software Akuntansi pada Pemerintah Aceh*, *Jurnal Akuntansi*, ISSN, Vol. 1, No. 1, 2012, hal., 112-113

mengendalikan operasi, menganalisis permasalahan dan menciptakan produk baru. Aktivitas tersebut adalah input, proses, dan output.¹⁵

b. Aspek Kualitas Sistem Informasi

1) Reliability (Keandalan)

Basuki dan Abdurrachman (2001) menyatakan bahwa keandalan itu digunakan untuk menyatakan kemampuan perangkat lunak untuk tetap dapat beroperasi tanpa mengalami gangguan (*error*) yang berarti dalam jangka waktu yang lama. Informasi itu andal jika bebas dari kesalahan atau penyimpangan, dan secara akurat mewakili kejadian atau aktivitas di organisasi. DeLone and McLean; 2003 menyatakan bahwa kualitas sistem salah satunya diistilahkan dengan keandalan.

2) Ease of use (Kemudahan Penggunaan)

Menurut Davis, F.D (1989) kemudahan penggunaan (*ease of use*) merupakan suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa komputer dapat dengan mudah dipahami. Dengan demikian penggunaan teknologi sistem informasi tidak membutuhkan usaha yang keras (Venkatesh dan Morris, 2000). Implementasi kemudahan penggunaan ini akan terlihat bahwa seseorang akan bekerja lebih mudah dengan menggunakan teknologi informasi dibandingkan bagi mereka yang tidak menggunakannya.

3) Flexibility (Fleksibilitas)

Gable *et al.*, (2003) menyatakan bahwa fleksibilitas sebagai salah satu kriteria dalam melihat keberhasilan pada sistem suatu perusahaan. Fleksibilitas, digunakan untuk menyatakan kemampuan perangkat lunak ini untuk diimplementasikan pada segala jenis dan spesifikasi sistem komputer (Basuki dan

¹⁵ Danang Sunyoto, *Op. Cit.*, hal., 47

Abdurrachman, 2001). Apakah sistem mudah untuk dimodifikasi dan apakah cukup mudah untuk menambah atau menghapus komponen (Santoso *et al.*, 2007).

4) *Functionality* (Fungsionalitas)

Santoso *et al.*, (2007) menyatakan bahwa *functionality* melihat pada apakah suatu sistem itu sudah sesuai dengan kebutuhan. DeLone dan McLean (2003) dalam model sistem informasi terbarunya memasukkan variabel ini sebagai salah satu variabel pengukur kualitas sistem.¹⁶

c. Dimensi dalam Sistem Informasi

Untuk memahami tentang sistem informasi, kita harus memahami dimensi organisasi, manajemen, dan teknologi informasi yang lebih luas dari sistem dan kekuatan dimensi tersebut dalam memberikan solusi atas tantangan dan permasalahan di lingkungan bisnis. Dimensi sistem informasi sebagai berikut:¹⁷

1) Organisasi

Sistem organisasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dari organisasi. Malahan bagi sebagian perusahaan seperti pembuat laporan kredit, bisnisnya tidak akan berjalan tanpa sebuah sistem informasi. Elemen kunci organisasi adalah orang-orang di dalamnya, struktur, proses bisnis, politik, dan budaya.

2) Teknologi

Teknologi informasi adalah satu dari banyak alat yang di gunakan manajer untuk menghadapi perubahan. Piranti keras komputer adalah peralatan fisik yang digunakan untuk kegiatan input, pemrosesan, dan output dalam sebuah sistem informasi.

3) Manajemen

Tugas manajemen adalah untuk berusaha memahami banyak keadaan yang dihadapi oleh organisasi, mengambil

¹⁶ Mirna Indriani dan Reza Adryan, *Op. Cit.*, hal. 82-83

¹⁷ *Ibid*, hal., 48

keputusan dan merumuskan rencana kegiatan untuk memecahkan permasalahan organisasi.¹⁸

d. Komponen Sistem Informasi

Terdapat delapan komponen sistem informasi, yaitu :

- 1) Tujuan, setiap sistem informasi dirancang untuk mencapai satu atau lebih tujuan yang memberikan arah bagi sistem tersebut secara keseluruhan.
- 2) *Input*, data harus dikumpulkan dan dimasukkan sebagai *input* ke dalam sistem. Sebagian besar *input* berupa data transaksi.
- 3) *Output*, informasi yang dihasilkan oleh sebuah sistem disebut *output*. *Output* dari sebuah sistem yang dimasukkan kembali ke dalam sistem sebagai *input* disebut dengan umpan balik (*feedback*).
- 4) Penyimpanan data, data sering disimpan untuk dipakai lagi dimasa mendatang. Data yang tersimpan disini harus diperbaharui (*updated*) untuk menjaga keterkinian data.
- 5) Pemrosesan, data harus diproses untuk menghasilkan informasi dengan menggunakan komponen pemrosesan. Saat ini sebagian besar perusahaan mengolah datanya dengan menggunakan komputer, agar dapat dihasilkan informasi secara cepat dan akurat.
- 6) Intruksi dan prosedur, sistem informasi tidak dapat memproses data untuk menghasilkan informasi tanpa intruksi dan prosedur rinci. Perangkat lunak (program) komputer dibuat untuk mengintruksikan komputer melakukan pengolahan data. Intruksi dan prosedur untuk para pemakai komputer biasanya dirangkum dalam sebuah buku yang disebut buku pedoman prosedur.
- 7) Pemakai, orang yang berinteraksi dengan sistem dan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistem disebut dengan pemakai. Dalam perusahaan, pengertian pemakai

¹⁸ *Ibid*, hal., 49-50

termasuk didalamnya adalah karyawan yang melaksanakan dan mencatat transaksi dan karyawan yang mengelola dan mengendalikan sistem.

- 8) Pengamanan dan pengawasan, informasi yang dihasilkan oleh sebuah sistem informasi harus akurat, bebas dari berbagai kesalahan, dan terlindungi dari akses secara tidak sah. Untuk mencapai kualitas informasi semacam itu, maka sistem pengamanan dan pengawasan harus dibuat dan melekat pada sistem.¹⁹

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.²⁰

Kinerja atau *performance*, adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sebagai tolak ukur dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan atau ditetapkan. Sedarmayanti mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Rusdy dan Septiani juga mengungkapkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, lebih lanjut dijelaskan kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada

¹⁹ Mirna Indriani dan Reza Adryan, *Loc. Cit.*, hal., 81

²⁰ Windy Aprilia Murty, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*, ISSN, Vol. 2, No. 2, 2012, hal., 216-217

organisasi, perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.²¹

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Performansi adalah catatan yang di hasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu (Faostino Cardoso Gomes, 2003).²²

Dari pengertian tersebut di atas, sangat jelas menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapai dan aktivitasnya yang dilakukan akan membawa kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya akan membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Yang menjadi persoalan sekarang adalah bagaimana perusahaan dapat membuat pegawainya menjadi pekerja yang berprestasi dalam bidangnya dan bersemangat menjalankan tugasnya, bekerja keras, dan siap menghadapi tantangan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Setiap perusahaan atau organisasi pemerintahan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan salah satu alternatif dasar dalam pemindahan (mutasi)

²¹ Ridwan, *Peranan Etika Kerja Islam terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan*, Trikonomika, ISSN, Vol. 12, No. 1, 2013, hal., 76

²² Novrini Hasti & Muhammad Ibnu Hamdani, *Implementasi Sistem Informasi Operasional Sertifikat (OPS 2009) Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Operator)*, Bandung, hal., 5

atau promosi karyawan, sehingga akan dicapai kinerja karyawan yang tinggi, sesuai dengan target dan harapan dari perusahaan.²³

b. Ukuran-ukuran Kinerja Karyawan

Ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernadin & Russell dalam Gomes dalam Sulistyaningsih adalah sebagai berikut :

- 1) *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan
- 2) *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- 3) *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan
- 4) *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- 5) *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
- 6) *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- 7) *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya
- 8) *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.²⁴

²³ Fatmawati, et. Al., *Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai IAIN Ar-Raniry Banda Aceh*, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol. 1, No. 1, 2012, hal., 29-30

²⁴ Sulistyaningsih, et. Al., *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Sosiologi Reflektif, Vol. 6, No. 2, 2012, hal., 92

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Faustino Cardoso Gomes, (2003 : 142) dalam Novrini Hasti & Muhammad Ibnu Hamdani juga mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Kuantitas Kerja, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) Kualitas Kerja, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 2) Pengetahuan Kerja, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilanya.
- 3) Kreativitas, keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbul.
- 4) Kerjasama, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
- 5) Kemandirian, kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 6) Inisiatif, semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 7) Kualitas Personal, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.²⁵

4. Kinerja Karyawan Perspektif Islam

Kinerja dalam Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan; yaitu prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Manusia diciptakan oleh Allah SWT bukan saja sebagai hiasan pekerjaan tetapi sebagai sumber ciptaan yang diberikan tugas dan tugas tersebut adalah memelihara ciptaan dengan pekerjaannya. Dengan demikian kerja

²⁵ Novrini Hasti & Muhammad Ibnu Hamdani, *Op. Cit.*, hal., 5

merupakan salah satu tugas dari Allah yang mengandung kewajiban dan hak bagi manusia. Manusia diberi kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan semua kesulitan akibat bekerja keras untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakikatnya kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh al Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi penghidupan mereka.²⁶

Cara kerja perusahaan menurut Islam tidak dapat berjalan dengan suatu maksud saja (dalam arti hanya mendapatkan keuntungan saja) melainkan harus mempertimbangkan kepentingan orang lain atau umum. Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa meningkatkan cara kerja kinerja dalam Islam harus sesuai dengan prinsip-prinsip syariat.²⁷

Salah satu ayat dalam Alquran yang menekankan pentingnya bekerja, adalah. “Seorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya” (Q.S. An-Najm: 39)²⁸.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : *Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya,*

Ayat ini dengan nyata menjelaskan bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Semakin keras ia bekerja, ia akan semakin kaya. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut:²⁹ (QS. An-Nisa' -32).³⁰

²⁶ Dawam Rahardja, *Islam dan Transformasi Social Ekonomi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1999, hal. 247.

²⁷ M Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Dhara Bhakti Primayasa, Yogyakarta, 1997, hal. 152.

²⁸ Al-Qur'an Surat An-Najm Ayat 39, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Menara Kudus, Kudus, hal.,527

²⁹ Ridwan, *Loc. Cit.*, hal., 74

³⁰ Al-Qur'an Surat An-Nisa Ayat 32, *Op. Cit.*, hal., 83

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا
 أَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ
 كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٦٠﴾

Artinya : *Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.*

5. BMT

a. Pengertian BMT

Baitul Mal wa Tamwil (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-mal wa at-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil menengah dan kecil dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.

Secara konseptual BMT memiliki dua fungsi, yaitu:

- 1) *Bait at-tamwil* (*bait* artinya rumah, *at-tamwil* artinya pengembangan harta) melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil terutama dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.
- 2) *Bait al-mal* (*bait* artinya rumah, *maal* artinya harta) menerima titipan dana zakat, infak, dan sedekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

b. Ciri-ciri BMT

- 1) Berorientasi bisnis, yaitu memiliki tujuan untuk mencari laba bersama dan meningkatkan pemanfaatan segala potensi ekonomi yang sebanyak-banyaknya bagi para anggota dan lingkungannya.
- 2) Bukan merupakan lembaga sosial, tetapi dapat dimanfaatkan untuk mengelola dana sosial umat, seperti zakat, infak, sedekah, hibah, wakaf.
- 3) Lembaga ekonomi umat yang dibangun dari bawah secara swadaya yang melibatkan peran serta masyarakat sekitarnya.
- 4) Lembaga ekonomi milik bersama antara kalangan masyarakat bawah dan kecil serta bukan milik perorangan atau kelompok tertentu di luar masyarakat sekitar BMT.³¹

c. Jenis Usaha BMT

- 1) Simpanan anggota/Wadi'ah

Adalah dapat diartikan sebagai titipan murni dari satu pihak ke pihak lain, baik individu maupun badan hukum, yang harus dijaga dan dikembalikan kapan saja si penitip menghendaki.³²

- 2) Pembiayaan : *mudharabah, musyarakah, murabahah, Al-Bai' Bitsaman Ajil, Al-Qardhul Hasan.*³³

d. Struktur Organisasi BMT

Struktur organisasi BMT yang paling sederhana di antaranya sebagai berikut:

- 1) Badan Pendiri

Adalah orang-orang yang mendirikan BMT dan mempunyai hak prerogatif yang seluas-luasnya dalam menentukan arah dan kebijakan organisasi BMT.

³¹ Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Mal wa Tamwil*, Pustaka Setia, Bandung, hal., 23-24

³² Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktek*, Gema Insani, Jakarta, 2001, hal., 85

³³ Ahmad Hasan Ridwan, *Op. Cit.*, hal., 27

2) Badan Pengawas

Adalah badan yang berwenang dalam menetapkan kebijakan operasional BMT.

3) Anggota BMT

Adalah orang-orang yang secara resmi mendaftarkan diri sebagai anggota BMT dan dinyatakan diterima oleh Badan Pengelola.

4) Badan Pengelola

Adalah sebuah badan yang mengelola organisasi dan perusahaan BMT serta dipilih dari dan oleh anggota Badan Pengawas.³⁴

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No.	Nama	Judul	Tujuan	Hasil Penelitian
1.	Putu Chori Suryadewi, et.al., (2014)	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bali Segara Nusantara)	Untuk mengetahui Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bali Segara Nusantara)	Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat dibuktikan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara.
2.	Alvin Arivin, et.al., (2014)	Pengaruh Pemeberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Study pada	Untuk mengetahui Pengaruh Pemeberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Study pada karyawan CV.	Pemberdayaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Perkasa Manunggal

³⁴ *Ibid.*, hal. 28

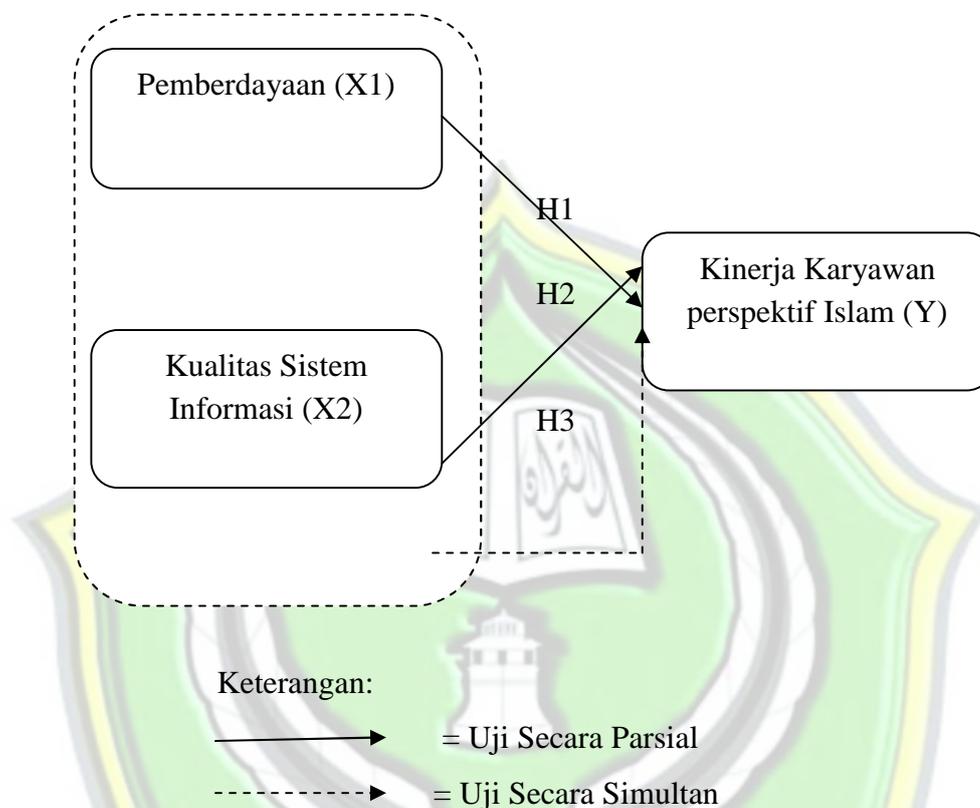
		karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal)	Catur Perkasa Manunggal) secara parsial dan simultan.	sebesar 42,42%.
3.	Jackliyen Tielung (2013)	Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. PLN (persero) wilayah VII Manado	1.Pemberdayaan karyawan, motivasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado. 2.Pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado.	Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (pesero) wilayah VII Manado, dan pengaruhnya adalah positif.
4.	Taufik Saleh, et.al., 2012	Pengaruh Kualitas Sistem Informasi terhadap Kualitas Informasi Akuntansi dalam upaya Meningkatkan Kepuasan Pengguna Software Akuntansi pada Pemerintah Aceh	1. untuk mengetahui kualitas sistem informasi berpengaruh terhadap kualitas informasi akuntansi pada pemerintah Aceh. 2. untuk mengetahui kualitas sistem informasi dan kualitas informasi akuntansi berpengaruh terhadap kepuasan pengguna <i>software</i> akuntansi pada pemerintah Aceh.	1. Kualitas sistem informasi berpengaruh terhadap kualitas informasi akuntansi. 2. Kualitas sistem informasi berpengaruh terhadap kepuasan pengguna <i>software</i> akuntansi. 3. Kualitas informasi akuntansi berpengaruh terhadap kepuasan pengguna <i>software</i> akuntansi. 4. Kualitas sistem informasi dan kualitas informasi akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan pengguna <i>software</i> akuntansi.
5	Dian Septiayu Fendini,	Pengaruh Kualitas Sistem dan Kualitas	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan	Kualitas sistem dan kualitas informasi secara bersama-sama

	et.al.,	Informasi terhadap Kepuasan Pengguna	menjelaskan pengaruh kualitas sistem dan kualitas informasi secara simultan terhadap kepuasan pengguna AP2T, mengetahui dan menjelaskan pengaruh kualitas sistem dan kualitas informasi secara parsial terhadap kepuasan pengguna AP2T, dan mengetahui dan menjelaskan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan pengguna AP2T.	atau simultan mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan pengguna AP2T. Kualitas sistem dan kualitas informasi memiliki pengaruh sebesar 57,9% terhadap kepuasan pengguna AP2T.
--	---------	--------------------------------------	---	---

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan pada pendahuluan dan landasan teori di atas maka dapat disusun sebuah model penelitian teoritis mengenai Pengaruh Pemberdayaan dan Kualitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan perspektif Islam pada BMT MADE Demak.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa sanskerta yang terdiri dari “*hypo*” yang berarti kurang dan “*thesis*” yang berarti pendapat. Ada juga yang mengatakan hipotesis adalah pendapat yang baru setengah benar. Sehingga kalau didefinisikan, maka hipotesis adalah pendapat atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang diajukan, dimana kebenarannya perlu dibuktikan.

Hipotesis adalah kesimpulan atau jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang akan dibuktikan dengan data empiris.³⁵

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Agar penelitian yang menggunakan analisis data statistik dapat terarah maka

³⁵ Hendri Tanjung dan Abrista Devi, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, Gramata Publishing, Bekasi, 2013, hal., 97-98

perumusan hipotesis sangat perlu ditempuh. Dengan penelitian lain hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan yang memungkinkan benar atau salah, akan ditolak bila salah dan akan diterima bila fakta-fakta membenarkannya.³⁶

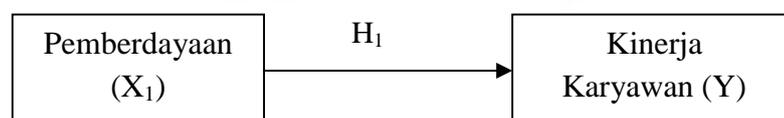
1. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan perspektif Islam

Pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) menurut Mulyadi merupakan tren pengelolaan modal manusia di dalam organisasi masa depan, sedangkan menurut Pradiansyah pemberdayaan merupakan kepercayaan (*trust*). Jadi secara garis besar pemberdayaan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam memberikan wewenang dan kepercayaan lebih kepada karyawan agar karyawan lebih leluasa dalam mengeluarkan segala kemampuan yang ada pada dirinya.

Pemberdayaan menjelaskan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. (Khan, dalam Suwatno dan Priansa).³⁷ Berdasarkan uraian tersebut peneliti ingin menguji hubungan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan perspektif Islam.

Penelitian yang dilakukan Alvin Arifin *et.al.*, yang berjudul Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memberikan hasil penelitian Pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁸

Dari argumen diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :



H₁ = Pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

³⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hal., 110

³⁷ Alvin Arifin, *et. Al.*, *Loc. Cit.*, hal., 2&3

³⁸ *Ibid*, hal., 4

Diduga ada pengaruh yang positif dari variabel Pmberdayaan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BMT MADE Demak.

2. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan perspektif Islam

Sistem informasi yang diimplementasikan oleh perusahaan sebaiknya memenuhi karakteristik: mudah didapatkan dari *staff*/personel sistem informasi perusahaan, obyektif dan dianggap dapat memberikan dampak/manfaat pada proses penyelesaian tugas. Secara umum sistem informasi yang diimplementasikan dalam suatu perusahaan seharusnya memudahkan pemakai dalam mengidentifikasi data, mengakses data dan menginterpretasikan data tersebut. Data dalam sistem informasi tersebut juga seharusnya merupakan data yang terintegrasi dari seluruh unit perusahaan/organisasi sehingga dapat digunakan untuk berbagai kebutuhan tugas dalam perusahaan (Date 1981 & Marthin 1982; dalam Goodhue, 1995).

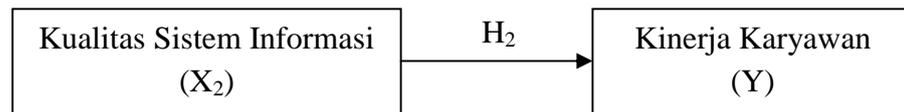
Jumlah sarana komputer dalam perusahaan sangat mempengaruhi dalam implementasi teknologi sistem informasi baru pada perusahaan. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai mengakses data yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas individu dalam perusahaan/organisasi. Diharapkan dengan teknologi sistem informasi yang baru individu dari perusahaan/organisasi yang merupakan pemakai sistem tersebut menghasilkan *out put* yang semakin baik dan kinerja yang dihasilkan tentu akan meningkat.³⁹ Berdasarkan uraian tersebut peneliti ingin menguji hubungan kualitas sistem informasi terhadap kinerja karyawan secara islami.

Penelitian yang dilakukan oleh Salman Jumaili yang berjudul Kepercayaan terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru dalam Evaluasi

³⁹ Salman Jumaili, *Kepercayaan terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru dalam Evaluasi Kinerja Individual*, SNA VIII, 2005, hal., 725

Kinerja Individual, memberikan hasil penelitian kualitas sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Dari argumen diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :



H_2 = Kualitas Sistem Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

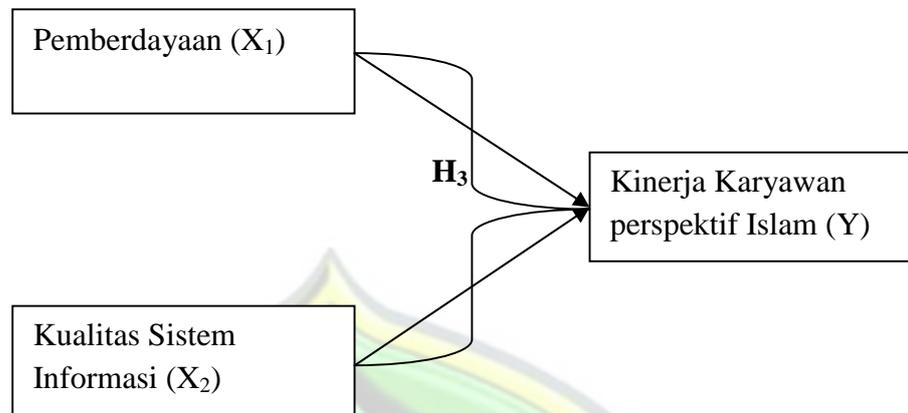
Diduga ada pengaruh yang positif dari variabel Kualitas Sistem Informasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BMT MADE Demak.

3. Pengaruh Pemberdayaan dan Kualitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan perspektif Islam secara Simultan

Pemberdayaan menjelaskan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen.

Jumlah sarana komputer dalam perusahaan sangat mempengaruhi dalam implementasi teknologi sistem informasi baru pada perusahaan. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai mengakses data yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas individu dalam perusahaan/organisasi. Diharapkan dengan teknologi sistem informasi yang baru individu dari perusahaan/organisasi yang merupakan pemakai sistem tersebut menghasilkan *out put* yang semakin baik dan kinerja yang dihasilkan tentu akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa pengaruh pemberdayaan dan kualitas sistem informasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu di ajukan hipotesis yang ketiga yaitu:



H₃ = Diduga terdapat pengaruh pemberdayaan dan kualitas sistem informasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Diduga ada pengaruh yang positif dari variabel Pemberdayaan (X₁) dan Kualitas Sistem Informasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BMT MADE Demak.