

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 *Personal Capability***

Mengembangkan *personal capability* pegawai dapat bekerja lebih efektif dan mencapai hasil maksimal (Damayanti Putri & Sari Widhiyani, 2021). Efektivitas sistem informasi manajemen sangat bergantung pada keahlian penggunanya, kemampuan individu pengguna memainkan peran penting dalam mengembangkan dan menghasilkan informasi yang akurat untuk laporan perencanaan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus memiliki kemampuan untuk menggunakan sistem informasi berbasis komputer secara efektif. Pendidikan mempengaruhi interpretasi perusahaan terhadap kompetensi dan keterampilan (Stoof et al., 2014). Bahwa kepribadian individu dapat mempengaruhi tindakan, perilaku tim dan hasil kinerja. Kepribadian terbentuk melalui perpaduan keyakinan, pikiran dan perasaan yang dimiliki setiap individu (Smith et al., 2018).

Kemampuan adalah kesanggupan seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan penilaian terkini terhadap apa yang mampu dilakukan seseorang (Kurniawan Subagja & Pranoto, 2020). Kemampuan diartikan sebagai ukuran sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan perannya dalam organisasi, baik secara fisik maupun mental (Oakman et al., 2018). Kemampuan kerja sebagai kemampuan seorang pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, kemampuan kerja tidak hanya sebatas kapasitas pribadi seseorang, kemampuan kerja juga dijadikan sebagai syarat yang harus dimiliki oleh seorang pegawai pada saat bekerja (Cadiz et al., 2019)

##### **2.1.1 Indikator *Personal Capability***

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi *personal capability* pada karyawan suatu perusahaan Indikator *personal capability* menurut (Succi & Canovi, 2020), yaitu :

1. Keterampilan digital ( Digital Skill )
2. Kemampuan beradaptasi dengan perubahan ( Adaptability )

3. Berpikir kritis dan pemecahan masalah ( Critical Thinking and Problem Solving)
4. Kreativitas dan inovasi ( Creativity and Innovation )
5. Kolaborasi dan keterampilan interpersonal (Collaboration and Interpersonal Skill)

## **2.2 Sistem Informasi Manajemen**

### **2.2.1 Pengertian Sistem Informasi Manajemen**

Menurut Gordon B. Davis dalam buku Sistem Informasi Manajemen (Rahman et al., 2022) sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang terintegrasi antara manusia dan mesin yang dapat menghasilkan informasi sedemikian rupa guna menunjang jalannya operasi, jalannya manajemen, dan fungsi pengambilan keputusan pada suatu organisasi. Sistem Informasi Manajemen ( SIM ) merupakan jaringan informasi yang dibutuhkan pimpinan dalam menjalankan tugasnya (untuk kepentingan organisasi), terutama dalam mengambil keputusan dalam mencapai tujuan organisasi (Anastasia Lipursari, n.d.). Menurut Alfatul Hisabi et al., 2022 *Board Information System* ( SIM Prinsip-prinsip dasar SIM yang menunjang efektivitas kerangka kerja data asosiasi, seperti akurasi data, ketersediaan data, keamanan data, integritas data, dan ketepatan waktu, sangat penting untuk diperhatikan dalam implementasi dan pengelolaan kerangka kerja tersebut.

1. Konsep Informasi, dimana informasi menambahkan sesuatu ke pertunjukan yang diidentikkan dengan waktu dan kualitas.
2. Konsep Manusia, sebagai pengolah informasi dimana disini kapasitas manusia sebagai pengolah informasi menentukan batasan dalam sistem informasi dan menentukan inti dari rencana mereka. Konsep Sistem, karena sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem, penting untuk memahami konsep sistem dan bagaimana mengkonfigurasinya untuk menangani kerangka informasi
3. Konsep Organisasi dan manajemen, konsep sistem informasi berada dalam suatu informasi berada dalam suatu organisasi dan bertujuan untuk

membantu fungsi manajemen. Merupakan penentu penting dalam struktur hierarki.

4. Konsep Pengambilan Keputusan, secara khusus, rencana sistem informasi manajemen harus mencerminkan cara yang bijaksana dalam menangani perbaikan serta hipotesis dinamis dalam organisasi.
5. Nilai informasi tidak statis, tetapi dapat berubah seiring dengan perubahan pilihan dan nilai data yang mendasarinya.

Aliran informasi yang lancar dan akurat dari luar ke dalam sistem sangat penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi organisasi (Fahmi, 2019). Sistem informasi manajemen adalah sebagai suatu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan yang sama, Sistem informasi manajemen (SIM) yang baik tidak hanya berfungsi untuk menyimpan data secara elektronik, tetapi juga harus mampu mendukung proses analisis data yang diperlukan oleh manajemen untuk pengambilan Laporan real-time memungkinkan manajemen untuk mendapatkan informasi terbaru dan akurat tentang situasi pasar, sehingga mereka dapat dengan cepat merespons perubahan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. (Fahmi, 2019). Teknologi informasi manajemen mampu mempengaruhi kinerja organisasi dimana teknologi informasi terkait dengan kecepatan dan ketepatan dalam hal yang semula dilakukan secara manual digantikan dengan suatu program atau sistem yang membuat waktu eksekusinya lebih singkat. (Miyasto dan et al., 2017)

### **2.2.2 Fungsi Sistem Informasi Management**

Menurut George M. Scott dalam buku Sistem Informasi Manajemen (Rahman et al., 2022) Sistem Informasi Manajemen (SIM) diartikan sebagai kumpulan subsistem informasi yang terintegrasi secara menyeluruh dan terkoordinasi yang dirancang secara rasional dan terpadu untuk mengubah data menjadi informasi bermanfaat, dengan tujuan meningkatkan produktivitas. Pemanfaatan teknologi informasi akan berdampak signifikan

terhadap efektivitas kinerja karyawan(Wijonarko & Wirapraja, 2021). SIM berperan sebagai sistem yang menyediakan kepada pengelola organisasi data dan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas - tugas organisasi. Sistem informasi menawarkan berbagai manfaat bagi penggunanya, diantaranya :

1. Meningkatkan aksesibilitas data : Pengguna dapat mengakses data dengan mudah dan cepat, tepat waktu dan akurat
2. Meningkatkan kualitas dan keterampilan : Mampu memanfaatkan sistem informasi secara kritis
3. Mengembangkan proses perencanaan : Mengembangkan proses perencanaan yang lebih efektif
4. Mengidentifikasi kebutuhan keterampilan
5. Menetapkan investasi : Menentukan investasi yang tepat untuk pengembangan dan pemeliharanya
6. Memprediksi konsekuensi ekonomi : Memahami konsekuensi ekonomi
7. Meningkatkan produktivitas : Meningkatkan produktivitas dalam pengembangan dan pemeliharaan sistem
8. Meningkatkan efisiensi : Mengolah transaksi dengan lebih efisien, mengurangi biaya dan meningkatkan pendapatan
9. Meningkatkan pelayanan : Memberikan pelayanan yang lebih baik, pengolahan cek, pembuatan laporan

### **2.2.3 Indikator Sistem Informasi Manajemen**

Menurut (Alfatul Hisabi et al., 2022) indikator yang mempengaruhi sistem informasi manajemen adalah berikut;

1. Efektif
2. Efisiensi
3. Efektivitas Strategis
4. Kualitas Layanan

### **2.3 Knowledge Management**

Knowledge management bagaikan harta karun bagi institusi. Knowledge management merupakan modal intelektual, berpotensi memberikan kontribusi langsung menjadikan perusahaan kuat dan efisien (Bratianu & Orzea, 2013). Knowledge management merupakan proses perencanaan dan pengendalian kinerja kegiatan mengenai pembentukan proses pengetahuan, yaitu proses yang membantu organisasi dalam memilih, memperoleh, mendistribusikan dan berbagi informasi yang dianggap penting (Ermawati, 2023). Kemampuannya mengelola pengetahuan menjadikannya gerbang menuju keunggulan, melalui knowledge management, institusi dapat merancang strategi dan inovasi yang tepat, menemukan jalan menuju keberhasilan. Manajemen dan khususnya knowledge management menjadi modal intelektual, memberikan kontribusi langsung pada transformasi potensi intelektual modal menjadi modal intelektual operasional, lebih kuat dan efisien, semakin tinggi levelnya modal operasional dalam organisasi tertentu.

Knowledge timbul dan diaplikasikan dalam pemahaman pemikiran mereka. Dalam institusi knowledge bukan hanya kumpulan atau gudang dokumen, tetapi juga terkait dengan rutinitas, praktek, proses dan nilai institusi.

#### **2.3.1 Karakteristik Knowledge Management**

Menurut (Davenport. Thomas H, 2015) *Knowledge management* memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Strategi : KM harus diintegrasikan dengan strategi dan tujuan organisasi secara keseluruhan
2. Proses : KM harus memiliki proses yang jelas dan terstruktur untuk mengelola pengetahuan.
3. Teknologi : KM harus memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung proses pengelolaan pengetahuan

#### **2.3.2 Indikator Knowledge Management**

Pada dasarnya banyak indikator tentang *knowledge management*, menurut (Davenport. Thomas H, 2015)

1. Penyelarasan strategis : persentase inisiatif KM yang terkait langsung dengan tujuan strategis perusahaan
2. Proses : Melakukan proses capture,sharing,transfer secara efisiensi dan efektivitas sesuai dengan alur kerja manajemen pengetahuan
3. Teknologi : Tingkat pemanfaatan alat dan platform KM, Kepuasan pengguna terhadap fungsi dari KM
4. Orang : Partisipasi karyawan dalam kegiatan berbagi pengetahuan, investasi dalam program pelatihan dan pengembangan pekerjaan
5. Budaya : Tingkat kolaborasi dan berbagi pengetahuan dalam organisasi, survei karyawan mengukur sikap terhadap berbagi pengetahuan dan keterbukaan

#### **2.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari pengertian performance. Adapula untuk memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Rahma et al., 2021). Menurut (Ponijan, 2015) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja bukan hanya tentang menyelesaikan tugas, tetapi juga tentang mencapai hasil yang optimal, kinerja tidak hanya diukur dari apa yang dikerjakan, tetapi juga bagaimana cara mengerjakannya. Seseorang yang berkinerja tinggi tidak hanya diukur dari apa yang dikerjakan, tetapi juga bagaimana cara mengerjakannya.

Produktivitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktivitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktivitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan (Ruth Silaen et al., 2021) Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kinerja karyawan menentukan kinerja organisasi (Sri Langgeng Ratnasari et al., 2020). Menurut Grand Teory Sumber Daya Manusia (

Human Resource Theory) Teori ini memandang karyawan sebagai aset penting bagi perusahaan dan menekankan pentingnya pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

#### **2.4.1 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan bagaikan kompas yang membantu perusahaan untuk menilai dan mengukur seberapa efektif karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Ibarat peta Indikator dari kinerja karyawan memiliki berbagai aspek, menurut (Suyadi Prawirosentono, 2018) kinerja karyawan memiliki indikator berikut :

1. Kualitas, diukur dengan persepsi karyawan pada kualitas pekerjaan, kelengkapan tugas, keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, jumlah produksi yang dinyatakan sesuai dengan jumlah unit, siklus kegiatan
3. Ketepatan waktu, tingkat kegiatan yang dituntaskan dalam waktu yang ditetapkan
4. Efektivitas, pemanfaatan sumber daya organisasi secara maksimal
5. Kemandirian, tingkat karyawan mampu menjalankan tugas kerja

#### **2.4.2 Standar Kinerja yang Efektif**

Menurut Hery (2019: 29) dalam buku Manajemen Kinerja ada delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja menjadi efektif, yaitu :

Standar kinerja yang efektif harus didasarkan pada karakteristik pekerjaan itu sendiri, bukan pada orang yang mengerjakannya.

1. Dapat dipahami : Standar harus jelas baik bagi manajer maupun pekerja. Standar harus dapat dengan mudah dipahami oleh manajer maupun pekerja

2. Harus disepakati : Baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa sebuah standar telah ditentukan dengan jujur. Hal ini sangatlah penting untuk memotivasi pekerja
3. Spesifik dan terukur : Standar harus dapat dinyatakan dalam bentuk angka, persentase, satuan uang atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif. Standar juga harus dapat dinyatakan secara spesifik bahkan apabila pertimbangan
4. Pertimbangan subjektif mungkin diperlukan dalam beberapa situasi untuk penetapan standar kinerja yang adil dan akurat
5. Berorientasi waktu : Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti
6. Harus tertulis : Baik manajer maupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis atas standar yang telah disetujui. Dalam hal ini mereka tidak boleh mendasarkan pada ingatan
7. Dapat berubah : Karena standar harus disepakati dan dapat dicapai, maka secara periodik harus dievaluasi dan diubah apabila perlu. Akan tetapi standar tidak boleh diubah hanya karena pekerja tidak memenuhi standar

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Berikut beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang bersinggungan dan mempunyai keterkaitan. Dapat digunakan sebagai tinjauan pustaka, antara lain;

Tabel 2.1 Daftar Penelitian yang Terdahulu

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
1	Kadek Tiarani Damayanti Putri, Ni Luh Sari Widhiyani (2021)	The Effect of Personal Capability, Organization Size and Leadership Style on Employee Performance	Personal Capability, Organization Size, Leadership Style, Employee Performance	Personal Capability, Leadership Style memiliki pengaruh positif terhadap performa karyawan, Organization Size tidak signifikan terhadap performa karyawan
2	I Wayan Elang Aditya, I Dewa Made Endiada, Putu Diah Kumalasari (2022)	Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak, Personal Capability, Kecanggihan Teknologi Informasi, dan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Informasi Akuntansi pada Hotel Berbintang 4 di Kecamatan Ubud	Dukungan Manajemen Puncak, Personal Capability, Kecanggihan Teknologi Informasi, Kinerja Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Informasi Akuntansi	Dukungan manajemen puncak, Personal Capability, Kecanggihan teknologi informasi, Kinerja sistem informasi tidak berpengaruh terhadap kualitas informasi akuntansi

3	Wenang Perdana, Ines Heidiani Iksar(2023)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan <i>Extreme Programming</i> dalam Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Pelayanan Publik	Sistem Informasi Manajemen Pendidikan, <i>Extreme Programming</i> , Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Pelayanan Publik	Sistem Informasi Manajemen, <i>Extreme Programming</i> berpengaruh positif dalam pengembangan sistem informasi manajemen pelayan publik
4	Ph.D. Dragan Dokie, Ph.D. Dragana Sarac, Prof.Ph.D Dragana Becejski (2015)	Information Management System based on Principles of Adaptability and Personalization	<i>Information Management System, Principles of Adaptability and Personalization</i>	Sistem Informasi Manajemen, Mekanisme Adaptif dan Personal mencapai hasil yang lebih baik dan kepuasan pengguna yang lebih besar meningkatkan efisiensi dan efektivitas seluruh pengguna portal
5	Dr. Bader Alyoubi, Dr. Md. Rakibul Hoque, Dr. Ibraheem Alharbi (2018)	<i>Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance : Evidence from Saudi Arabia</i>	Knowledge Management, Employee Work Performance	Knowledge Management memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan

6	Ermawati (2023)	<i>The Effect of Knowledge Management on Employee Performance</i>	Knowledge Management, Employee Performance	<i>Knowledge Management</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>
7	Achmad Fauzi, Lili Khoerunisa, Ayu Sri Utami (2023)	Peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan	Motivasi kerja berpesan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpesan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan
8	Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi (2020)	The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance	Work Discipline, Compensation, Employee Performance	Bekerja disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai
9	Eka Putri Primawanti, Hapzi Ali(2022)	Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi dan <i>knowledge management</i> terhadap kinerja karyawan	Teknologi Informasi, Sistem Informasi, <i>knowledge management</i>	Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, <i>knowledge management</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data diolah sendiri,2024

## **2.6 Hubungan antar Variabel**

Personal capability, sistem informasi manajemen, knowledge management adalah faktor-faktor yang saling terkait dan berkontribusi pada kinerja karyawan. Organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya perlu fokus pada pengembangan faktor - faktor tersebut :

### **2.6.1 Pengaruh Personal Capability Terhadap Kinerja Karyawan**

Personal capability merupakan faktor fundamental yang mendasari kinerja karyawan. Kemampuan ini mencakup berbagai aspek, seperti :

1. Keterampilan teknis
2. Keterampilan Interpersonal
3. Keterampilan Berpikir Kritis
4. Kreativitas
5. Motivasi

Kinerja karyawan adalah hasil dari semua kemampuan, usaha, dan kontribusi individu dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan kemampuan personal capability yang tinggi akan lebih mungkin untuk berkinerja dengan baik, dengan meningkatkan kemampuan personal capability akan meningkatkan kinerja.

### **2.6.1 Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan**

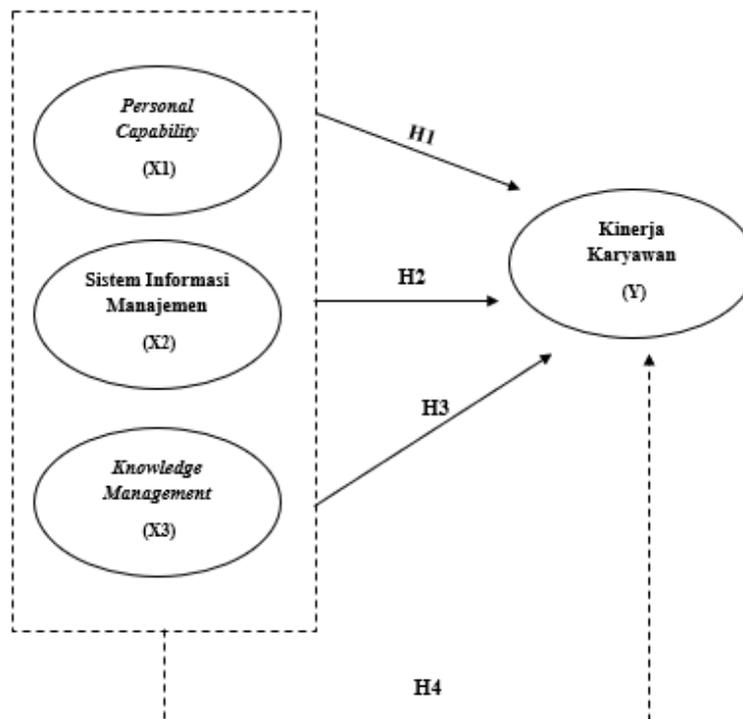
Sistem informasi manajemen memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. SIM dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi dan karyawannya, dengan menerapkan SIM secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, mencapa tujuan organisasi, dan meningkatkan kepuasan pelanggan

### 2.6.2 Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) atau KM memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. KM dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi dan karyawannya. Dengan menerapkan KM secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, mencapai tujuan organisasi, dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

### 2.7 Kerangka Hipotesa

Berikut gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Hipotesa  
Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Keterangan:

—————> = Efek Parsial

-----> = Efek Simultan

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang digunakan untuk menjelaskan suatu fenomena atau hubungan antar variabel. Hipotesis harus dapat diuji secara empiris dan memiliki ciri-ciri yang telah disebutkan di atas. Hipotesis merupakan elemen penting dalam penelitian ilmiah dan dapat membantu peneliti untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas dan memberikan kontribusi yang signifikan pada ilmu pengetahuan.

H1 = *Personal capability* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 = Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 = *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H4 = *Personal Capability*, Sistem Informasi Manajemen, *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan