

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Penelitian mengenai variabel-variabel yang ada di penelitian ini sudah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu. Namun dalam penelitian terdahulu masih sedikit penelitian yang menggabungkan variabel-variabel yang ada di penelitian ini. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti variabel-variabel tersebut.

Prakasa (2016) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap efektivitas Kerja Pegawai (Studi Empiris Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat)”. Penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu *path analysis*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan diteliti oleh Sugianto. Sugianto (2018) meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas kerja Tenaga Pendidikan Kontrak Kerja di Universitas Jember”. Hasil dari penelitian ini yaitu adanya hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja dan efektivitas kerja karyawan.

Halimah (2014) meneliti tentang "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai

Timur”. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis korelasi product moment dan regresi linear sederhana (uji t). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Penelitian mengenai manajemen waktu dilakukan oleh Kholisa (2012) tentang “Hubungan Manajemen Waktu dan Efektivitas Kerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan alat analisis *statistic product moment (karl pearson)*. Hasil penelitian disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara manajemen waktu dengan efektivitas kerja karyawan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dari segi variabel dan tempat penelitian. Banyak dari penelitian yang telah dilakukan hanya menggunakan 1-2 variabel saja sedangkan penelitian ini menggunakan 4 variabel bebas dan satu variabel terikat. Tempat penelitian yang saya lakukan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu di BPRS Bangun Drajat Warga.

B. Landasan Teori

1. Sistem Informasi Manajemen

a. Pengertian Sistem Informasi Manajemen

Sistem adalah hubungan satu unit dengan unit-unit lainnya yang saling berhubungan satu sama lainnya dan yang tidak dapat dipisahkan serta menuju suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila satu unit macet/terganggu, unit lainnya pun akan terganggu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut.

Sedangkan informasi adalah segala sesuatu keterangan yang bermanfaat untuk para pengambil keputusan atau manajer dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengawasan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Gaol: 2008: 5-14).

Jimmy L. Gaol (2008: 15) mendefinisikan sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem informasi yang selain melakukan pengolahan transaksi yang sangat berguna untuk kepentingan organisasi, juga banyak memberikan dukungan informasi dan pengolahan untuk fungsi manajemen dalam mengambil keputusan. Sistem informasi manajemen yang dikemukakan oleh Gordon B. Davis (1999: 3) adalah sebuah sistem manusia/mesin yang terpadu (*integrated*), untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Sistem ini menggunakan perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) komputer, prosedur, pedoman, model manajemen dan keputusan serta sebuah penyimpanan data (*database*).

b. Manfaat Sistem Informasi Manajemen

Menurut Sudirman dalam Dewi (2013: 25) ada tiga manfaat sistem informasi manajemen yaitu:

1. Sistem informasi manajemen sebagai pembantu dalam pengambilan keputusan.

2. Sistem informasi manajemen sebagai pendukung fungsi perencanaan dan pengendalian.
3. Sistem informasi manajemen sebagai penentuan program kerja.

Sistem informasi manajemen sebagai pembantu dalam pengambilan keputusan, berarti bahwa sebuah sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem informasi yang melakukan semua pengolahan transaksi yang dibutuhkan serta memberikan dukungan informasi dan pengolahan untuk fungsi-fungsi manajemen dan pengambilan keputusan. Sistem informasi manajemen sebagai pendukung fungsi perencanaan dan pengendalian, maksudnya adalah usaha mencapai tujuan bagi organisasi guna tercapainya tujuan perusahaan yang sesuai dengan perencanaan semula. Peran sistem informasi manajemen sebagai penentuan program kerja maksudnya, perincian dalam program kerja selalu didasarkan kepada program mana yang harus didahulukan dan program mana yang dapat ditunda untuk sementara. Untuk menentukan skala prioritas kerja diperlukan informasi tepat dan sistem informasi manajemen dapat mengakomodir hal-hal tersebut (Sudirman dalam Dewi, 2013: 25).

c. Dimensi Sistem Informasi

Laudon (2008: 32) mengidentifikasikan dan menjelaskan tiga dimensi sistem informasi manajemen sebagai berikut:

1. Dimensi manajemen sistem informasi meliputi kepemimpinan, strategi, dan perilaku manajemen.

2. Dimensi teknologi terdiri atas peranti keras, peranti lunak komputer, teknologi manajemen data dan teknologi jaringan/telekomunikasi (termasuk internet).
3. Dimensi organisasi dari sistem informasi melibatkan hierarki organisasi, keahlian fungsional, proses bisnis, budaya, dan kelompok politis.

d. Sistem Informasi dalam Pandangan Islam

Dengan adanya sistem informasi manajemen maka transparansi informasi di perusahaan akan berjalan dengan lancar. Prinsip transparansi dapat diartikan sebagai keterbukaan informasi, baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perusahaan.

Dalam sejarah awal Islam, prinsip transparansi dalam praktik ekonomi dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. Ketika melaksanakan bisnisnya beliau melakukan dengan kejujuran dan kebenaran, keteguhan memegang janji, dan sifat-sifat mulia lainnya. Oleh karena itu penduduk Mekah mengenal Nabi SAW sebagai orang yang terpercaya (*al-amin*) (Yulianti, 2016: 42). Prinsip transparansi dicontohkan dalam firman Allah SWT dalam QS. al-Qashas ayat 26 yaitu:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَبَاطِلُ أَصْأَرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ¹⁰

¹⁰Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Menurut tafsir al-Misbah dalam ayat ini menceritakan tentang kriteria seseorang dalam memperkerjakan orang lain. Sifat-sifat yang menjadi kriteria diantaranya mampu dan memiliki sifat yang dapat dipercaya (Shihab, 2011: 205). Sifat dapat dipercaya ini merupakan dasar dari transparansi.

e. Indikator Sistem Informasi Manajemen

Menurut DeLone dan Mclean (2016: 13) sistem informasi dapat diukur melalui enam hal yaitu:

1. Kualitas sistem

Kualitas sistem adalah karakteristik yang diinginkan dari sebuah sistem (*hardware/software*). Kualitas sistem dapat dinilai dari kemudahan penggunaan, fleksibilitas sistem, reliabilitas sistem, dan kemudahan untuk dipelajari. Kualitas sistem diukur secara subyektif oleh pemakai, sehingga kualitas sistem yang digunakan adalah kualitas sistem persepsian (*perceived system quality*).

2. Kualitas informasi

Kualitas informasi adalah karakteristik yang diinginkan dari output sistem. Kualitas informasi mengukur kualitas keluaran dari sistem informasi. Kualitas informasi yang diukur bersifat subyektif oleh pemakai sehingga disebut sebagai kualitas informasi persepsian (*perceived information system*).

3. Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan adalah kualitas dukungan yang pengguna sistem terima dari sistem informasi dan dukungan IT personil. Kualitas layanan sebagai sebuah perbandingan dari harapan pelanggan dengan persepsi layanan nyata yang mereka terima. Perbedaan mendasar dari kualitas layanan dan kualitas sistem yaitu kualitas layanan lebih mengarah kepada kualitas yang diberikan oleh staf sedangkan kualitas sistem adalah kualitas teknis sistem informasi itu sendiri.

4. Penggunaan

Pengukuran sistem informasi tidak bisa lepas dari pengukuran penggunaan oleh *user*. Penggunaan adalah tingkatan dan cara dimana pengguna memanfaatkan kemampuan dari suatu sistem informasi. Sebagai contoh pengukurannya adalah jumlah penggunaan, frekuensi penggunaan, tujuan penggunaan, dan kesesuaian penggunaan.

5. Kepuasan pemakai

Kepuasan pemakai sistem (*user satisfaction*) merupakan respon dan umpan balik yang dimunculkan pengguna setelah memakai sistem informasi. Kepuasan pengguna memegang peranan penting untuk mengetahui tanggapan pengguna terhadap sistem informasi yang digunakan.. Sikap pengguna terhadap sistem informasi merupakan kriteria subjektif mengenai seberapa suka pengguna terhadap sistem yang digunakan.

6. Manfaat bersih (*Net impact*)

Manfaat bersih adalah sejauh mana sistem informasi berpengaruh (atau tidak berpengaruh) kepada keberhasilan individu, grup, organisasi, industri dan negara. Manfaat bersih dapat diukur dari meningkatnya pengambilan keputusan, meningkatnya produksi, meningkatnya penjualan, mengurangi biaya, meningkatnya laba, efisiensi pasar, kesejahteraan konsumen, penciptaan lapangan pekerjaan, dan perkembangan ekonomi.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Gibson (2010: 145) lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi dimana lingkungan kerja dibentuk, dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan telah menjadi dan telah menjadi faktor utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 21) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik secara perorangan maupun secara kelompok. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2013: 26).

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011: 22) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis yaitu:

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

Selanjutnya Sedarmayanti (2011: 23) membagi lingkungan kerja fisik menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna, dan lain-lain.

c. Lingkungan Kerja dalam Pandangan Islam

Pada dasarnya didalam islam telah diatur mengenai cara-cara agar kita dapat menjalin hubungan yang baik antara manusia seperti berbuat baik, mendahulukan kepentingan orang lain, tidak merugikan orang lain, tolong menolong dan kasih sayang serta masih banyak perbuatan lainnya. Selain itu Allah SWT juga mengatur mengenai perilaku-

perilaku yang sebaiknya dilakukan apabila berada pada suatu lingkungan. Allah SWT berfirman dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ^ط

وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ^{١١}

Isi kandungan tersebut menurut tafsir Ibnu Katsir yaitu apabila seseorang berada dalam suatu majilis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai dengan memberikan kelapangan terhadap orang lain (Bahriesy, 1992: 64). Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja, karena kantor merupakan suatu majilis tempat kita bekerja dan belajar.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Rahmawanti dkk (2014: 9) indikator untuk pengukuran lingkungan kerja karyawan baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik ada 7 yaitu:

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi Udara

¹¹ Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

3. Warna
4. Kebersihan
5. Keamanan
6. Hubungan atasan dan bawahan
7. Hubungan sesama karyawan.

3. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Semangat kerja menurut Kaswan (2011: 50) merupakan perasaan karyawan terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pimpinan, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai karyawan. Kemudian Nitisemito (1991: 160) mendefinisikan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja diartikan juga sebagai kecenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja merupakan gejala kelompok yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan, dan perasaan memiliki. Kelompok bersemangat, sedang perorangan termotivasi. Implikasinya semangat adalah bagian dari gejala kelompok (Steers, 1980: 44).

b. Penyebab Fluktuasi Semangat Kerja

Ada sebagian manajer yang masih samar-samar dan belum yakin tentang dampak memperbaiki semangat kerja tenaga kerja. Apabila semangat kerja dibiarkan menurun, dibutuhkan waktu lama untuk memperbaikinya kembali. Oleh karena itu jalan terbaik yang harus ditempuh adalah memelihara semangat kerja karyawan sehingga tetap dalam kondisi yang baik (Sastrohadiwiryono, 2005: 282-283).

Pada umumnya terdapat tiga kompensasi dasar yang dapat memberikan penjelasan mengenai sebab-sebab pasang surutnya semangat kerja karyawan yaitu:

1. Lingkungan Kerja; Karyawan akan mengevaluasi apakah pekerjaan tersebut memberikan peluang padanya untuk memainkan peran didalamnya atau bahkan akan menghimpit mereka didalamnya. Apabila lingkungan pekerjaan tersebut menunjang atau mempertinggi keberuntungan psikologis karyawan, semangat kerjanya akan meningkat dan begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerjanya membelenggu tenaga kerja untuk berperan, semangat kerja akan menurun.
2. Informasi; Informasi yang kurang memiliki pengaruh terhadap keberuntungan psikologis, tidak akan berpengaruh terhadap semangat para karyawan. Namun dalam lingkungan pekerjaan sering timbul informasi faktual yang dapat berpengaruh terhadap peran dan

aspirasi seorang karyawan dan menimbulkan semangat kerja menurun.

3. Keputusan Manajemen; Keputusan manajemen yang tidak dijalankan semestinya mempengaruhi pasang surutnya semangat kerja. Bahkan, kemungkinan faktor ini akan lebih parah pengaruhnya terhadap kemerosotan semangat kerja karyawan (Sastrohadiwiryo, 2005: 285).

Selain hal-hal tersebut menurut Nitisemito (1991: 160) ada lima faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja yaitu:

1. Upah yang rendah; Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.
2. Lingkungan kerja yang buruk; Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.
3. Kurangnya disiplin kerja; Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Gaya kepemimpinan yang buruk; Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan

kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5. Kurang informasi; Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa banyak hal yang menyebabkan naik atau turunnya semangat kerja diperusahaan. Namun naik atau turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari keadaan di perusahaan. Ada beberapa indikasi/gejala turunnya semangat kerja karyawan yaitu:

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi.
3. Tingkat perpindahan (*turnover*) yang tinggi.
4. Kegelisahan dimana-mana.
5. Tuntutan yang seringkali terjadi.
6. Pemogokan.

c. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Semangat kerja sesungguhnya sangat dipengaruhi oleh hubungan antara pengharapan dan realitas. Semakin banyak perusahaan memberi pengharapan peningkatan diri sementara realitasnya kurang maka semangat tenaga kerja akan merosot. oleh karena itu perusahaan perlu

mengkonklusikan apa yang diharapkan tenaga kerja dari pekerjaannya dan bagaimana pengharapan itu timbul (Sastrohadiwiryo, 2005: 284).

Secara umum ada beberapa cara yang dapat ditempuh manajemen untuk meningkatkan semangat kerja melalui pendekatan sebagai berikut:

1. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan;
2. Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak;
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja;
4. Memberikan penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun manajemen;
5. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat;
6. Memperhatikan hari esok para tenaga kerja;
7. Memberikan tempat bagi para tenaga kerja untuk menyampaikan aspirasinya (Sastrohadiwiryo, 2005: 285).

d. Semangat Kerja dalam Pandangan Islam

Islam adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk memiliki semangat bekerja maupun semangat dalam beribadah. Ibadah merupakan sebuah kewajiban maka wajib menghormatinya dan menunaikannya dengan cara yang sempurna. Namun apabila seorang muslim telah melaksanakan kewajibannya maka dia diperbolehkan

melakukan aktivitas kerja lain seperti mendapatkan penghasilan. Dalam islam sangat ditekankan akan keseimbangan antara bekerja maupun beribadah. Allah berfirman dalam QS Al-Jumuah ayat 10 yaitu:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا

لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ¹²

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa aktivitas kerja adalah hal yang *mubah* dilakukan setelah shalat. Akan tetapi dalam aktivitas kerja yang kita lakukan, kita diperintahkan pula untuk senantiasa untuk mengingat Allah dan senantiasa berdzikir seperti tasbih, tahmid, takbir, istighfar dan lain sebagainya. Hal ini berarti dalam islam sangat menjunjung tinggi akan keseimbangan antara dunia maupun akhirat. (Az-Zuhaili, 2013: 651).

Selain itu Allah berfirman dalam QS. Az-Zumar ayat 39 yaitu:

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَى مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ¹³

Ayat ini adalah perintah (amar) dan karenanya mempunyai nilai hukum “wajib” untuk dilaksanakan. Siapapun yang berdiam diri dan tidak memiliki semangat kerja, maka dia telah menghujat Allah (Tasmara, 1998: 6). Selain hal tersebut didalam islam bekerja juga dipandang sebagai ibadah. Oleh karena itu didalam islam implementasi

¹² Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

¹³ Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui,

dalam bekerja dilandasi dengan etika profesi. Etika profesi ini tercermin dari sifat *Shidiq, istiqomah, amanah, fathanah, dan tabligh* (hafiduddin, 2003: 45).

e. Indikator Semangat Kerja

Menurut Halimah (2014) ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja yaitu :

1. Absensi, yaitu ketidakhadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
2. Kepuasan kerja, yaitu keadaan karyawan dalam suasana menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan yang ditekuninya.
3. Disiplin kerja, yaitu kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu organisasi.
4. Tanggungjawab, yaitu melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik mungkin dan bertanggungjawab atas pelaksanaan kewajiban yang dimiliki.

4. Manajemen Waktu

a. Pengertian Manajemen Waktu

Waktu adalah sumber daya berharga yang mempengaruhi cara kita menggunakan sumber daya lainnya. Sumber daya waktu sekali dipakai/terlewat akan hilang selamanya. Tidak seperti sumber daya lainnya, waktu tidak dapat disimpan atau ditimbun (Sedarmayanti,

2010: 91). Oleh karena itu kita perlu menerapkan manajemen waktu yang baik agar sumber daya waktu tidak terbuang percuma.

Jones & Barlet (2003) dalam Kholisa (2012) mendefinisikan manajemen waktu sebagai kemampuan untuk memprioritaskan, menjadwalkan, dan melaksanakan tanggung jawab individu demi kepuasan individu tersebut. Manajemen waktu agar efektif untuk setiap orang berbeda-beda tergantung kepribadian dan prioritas yang akan dilakukan seseorang.

Selanjutnya Sedarmayanti (2010: 7) mendefinisikan manajemen waktu sebagai efisiensi penggunaan sumber daya kita sendiri (waktu), dengan cara tertentu kita yang efektif dalam mencapai sasaran pribadi yang penting. Efisiensi didefinisikan sebagai melakukan sesuatu yang benar. Sedangkan efektivitas didefinisikan bagaimana melakukan hal yang benar dengan benar.

b. Aspek-Aspek Manajemen Waktu

Berdasarkan prinsip-prinsip manajemen waktu menurut Haynes (2010: 23) membagi aspek manajemen waktu menjadi metode ABC, yaitu :

1. A artinya prioritas yang harus dilakukan. Dalam tugas ini bersifat mendesak atau memiliki kepentingan yang tinggi.
2. B artinya prioritas yang sebaiknya dilakukan. Dalam tugas ini memiliki tingkat kepentingan yang menengah, sehingga dapat dikatakan tidak mendesak atau tidak saat itu juga harus dikerjakan.

3. C artinya prioritas yang menyenangkan dilakukan. Dalam hal ini memiliki tingkat menyenangkan untuk dilakukan namun pelaksanaannya dapat ditunda.

Dapat disimpulkan bahwa pekerjaan terpenting ada dalam kelompok prioritas A, yang sedang dalam kelompok prioritas B, dan yang kurang atau tidak penting ada dalam prioritas C.

c. Sumber-Sumber Pemborosan Waktu

Menurut Atkinson (1991: 42) ada beberapa hal yang membuat seseorang melakukan pemborosan waktu, diantaranya:

1. Rapat

Rapat dapat menyita cukup besar waktu seorang karyawan.

Beberapa rapat yang dihadapinya hanya memberikan sedikit manfaat saja baginya, namun ada beberapa rapat lain yang memberikan informasi yang memungkinkannya mengambil keputusan yang mempunyai dampak langsung terhadap hasil pokok. Rapat lainnya lagi tidak lebih dari sekedar pemborosan waktu dan tidak berpengaruh terhadap hasil pokok.

2. Kerja-kertas

Kerja-kertas dan administrasi dapat merupakan sumber pemborosan waktu yang parah. Meskipun memang penting untuk mengurus kegiatan rutin dan memastikan bahwa sistem yang ada berjalan baik, adakalanya birokrasi menjadi faktor penghambat yang menjadi sumber pemborosan waktu.

3. Orang

Orang bisa menjadi sumber pemborosan waktu yang terbesar. Ketika karyawan bekerja adakalanya karyawan sibuk bercakap-cakap dengan karyawan lain. Hal ini merupakan salah satu faktor yang menghambat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan membuat pemborosan waktu.

4. Perjalanan

Waktu yang dilakukan seseorang untuk melakukan perjalanan merupakan waktu yang tidak produktif. Bila waktu ini dimanfaatkan, meskipun hanya untuk melakukan pekerjaan kecil akan memberikan tambahan hasil bagi target perusahaan.

5. Sasaran yang tidak jelas

Seringkali karyawan tidak bisa membedakan antara sibuk bekerja dengan menghasilkan sesuatu yang berarti. Banyak karyawan yang bekerja keras namun bukan bekerja secara cerdas.

Karyawan ini bekerja di kantor hingga larut malam, tetapi hasilnya sangat sedikit. Mereka mengira bahwa masuk kerja sama dengan berprestasi.

6. Pemborosan waktu yang dilakukan diri sendiri

Masalah terbesar yang kita hadapi dalam manajemen waktu adalah diri kita sendiri. Banyak tugas yang berasal dari orang lain tetapi menyelesaikannya terserah pada kita. Kebiasaan menunda-

nunda pekerjaan bisa menjadi salah satu faktor yang menjadi pemborosan waktu.

7. Melemparkan tanggungjawab

Menyalahkan orang lain dan melemparkan tanggungjawab ke pihak lain tidak akan membantu anda menyelesaikan tugas. Seringkali hal ini mengakibatkan tertundanya suatu pekerjaan dan mengakibatkan pemborosan waktu.

d. Manajemen Waktu dalam Pandangan Islam

Seorang muslim yang taat maka sudah selayaknya menjadikan hari-harinya menjadi sesuatu yang memiliki kemanfaatan baik bagi dirinya maupun bagi orang lain. Agar tiap hari waktunya bermanfaat, maka selayaknya bagi muslim dapat mengatur waktunya dengan baik sehingga tidak terbuang sia-sia (Dragon, 2016: 1). Seorang muslim yang baik tentunya bisa membagi waktunya untuk kepentingan dunia maupun akhiratnya secara adil.

Waktu merupakan hal yang sangat penting dalam pandangan islam. Di dalam Al-quran Allah banyak bersumpah dengan waktu. Hal ini keagungan nikmat waktu dan begitu urgensinya dalam kehidupan manusia (Dragon, 2016: 2). Allah swt berfirman dalam QS. al-Ashr ayat 1 yaitu:

14 وَالْعَصْرِ ﴿١﴾

¹⁴ Artinya: “Demi Waktu”

Menurut Tafsir al-Misbah dalam surat ini, Allah SWT bersumpah demi masa karena masa mengandung banyak keajaiban dan pelajaran yang menunjukkan kemahakuasaan dan kemahabijaksanaan-Nya bahwa manusia tidak akan lepas dari kekurangan dalam perlakuan dan keadaannya, kecuali orang-orang yang benar-benar beriman yang mengerjakan amal saleh, saling menasihati sesama mereka untuk berpegang teguh dalam kebenaran yang mengandung semua kebaikan, dan saling menasihati untuk bersabar dalam melaksanakan apa yang diperintahkan kepada mereka dan dalam menjauhi segala larangan. Allah bersumpah demi masa karena mengandung banyak peristiwa dan pelajaran (Shihab, 2011: 401).

e. Indikator Manajemen Waktu

Menurut Jones dan Bartlet (2004: 9) ada tiga indikator pengukuran manajemen waktu yaitu:

1. Penetapan prioritas; maksudnya adalah menyusun tanggungjawab dan tugas-tugas berdasarkan urutan kepentingannya.
2. Penjadwalan; penjadwalan artinya alokasi waktu untuk melaksanakan tanggung jawab yang diprioritaskan, atau keterampilan untuk memasang tugas atau tanggung jawab khusus dengan merancang periode waktu untuk melaksanakannya.
3. Pelaksanaan; pelaksanaan paling baik digambarkan sebagai penerapan jadwal yang dibuat kedalam tindakan. Manusia

memerlukan lebih dari sekedar keyakinan untuk bisa beralih dari pembuatan prioritas dan jadwal ke penyelesaian tanggung jawab.

5. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan dalam istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan (Rahman, 2017: 40).

Menurut Siagian dalam Sari (2007: 23) mendefinisikan efektivitas kerja sebagai suatu keadaan dalam mencapai tujuan manajemen yang efektif perlu disertai dengan manajemen yang efisien menunjukkan tingkat keberhasilan yang efisien. Sedangkan menurut Kusdi dalam Dimiyati (2017: 32) efektivitas kerja adalah sejauhmana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai dan tahap pertumbuhan organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan partisipasi aktif dari anggota. Selain itu efektivitas kerja merupakan keterkaitan antara tujuan dan

hasil yang dinyatakan, dan menunjukan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dan hasil yang dicapai (Rahman, 2017: 41)

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan

Menurut Siagian (2013: 16) ada sembilan faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja sebagai berikut :

1. Minat kerja;
2. Disiplin kerja;
3. Tanggungjawab;
4. Kerjasama;
5. Pelaksanaan sistem organisasi;
6. Motivasi;
7. Fungsi organisasi;
8. Pendelegasian;
9. Kemampuan.

Selain hal ini menurut Steers (1980) dalam Rahman (2017: 128) ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan yaitu:

1. Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas kerja, karena struktur organisasi ini menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Struktur organisasi merupakan cara untuk menempatkan manusia sebagai bagian dari pada suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola-pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

2. Karakteristik lingkungan itu secara keseluruhan berada dalam lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan, hubungan antara karyawan, dan kondisi kerja. Ciri lingkungan ini selalu mengalami perubahan artinya memiliki sifat ketidakpastian karena selalu terjadi proses dinamisasi.
3. Karakteristik pekerja; faktor inilah yang paling berpengaruh terhadap efektivitas kerja, karena betapapun lengkapnya sarana prasarana dan baiknya mekanisme kerja tanpa didukung kualitas sumber daya manusia yang mengisinya tidak akan ada artinya.
4. Karakteristik kebijakan dan praktik manajemen; manajer memainkan peranan paling sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi, dan memperlancar kegiatan kearah sasaran. Kebijakan yang baik adalah kebijakan tersebut secara jelas membawa kita kearah tujuan yang diinginkan.

c. Efektivitas Kerja Karyawan dalam Pandangan Islam

Di dalam etos kerja seorang muslim ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya. Sikap seperti ini dikenal dengan ihsan, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuknya yang paling sempurna (*fi ihsani taqwim*). Senada dengan kata ihsan, di dalam al-quran ada kata itqan (an-Naml:88) yang artinya proses pekerjaan yang sangat bersungguh-

sungguh, akurat, dan sempurna. Hal ini tentunya apabila seorang muslim memiliki kepribadian yang sesuai dengan al-quran pastilah akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara bersungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan sesuatu dengan setengah hati (Tasmara, 2008: 15-16).

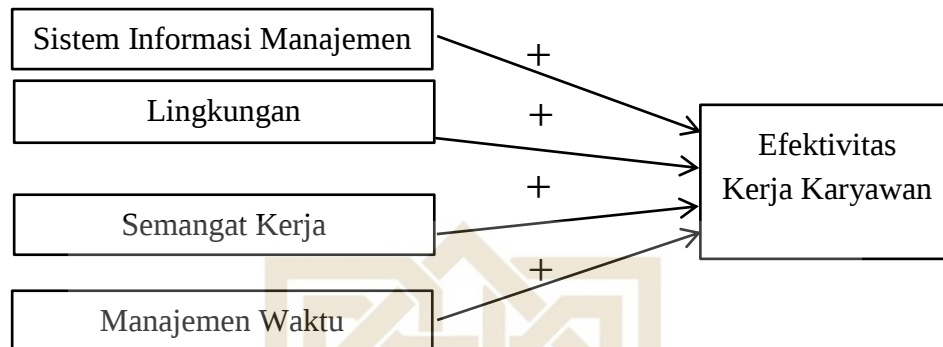
d. Indikator Efektivitas Kerja Karyawan

Steers (1980) dalam Prakasa (2016: 7) menjelaskan tiga indikator yang digunakan dalam efektivitas kerja yakni :

1. Kuantitas kerja; merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama kerja. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar efektivitas dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.
2. Kualitas kerja; merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawannya berupa hasil kerja dalam bentuk kerapihan, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.
3. Ketepatan waktu; merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



D. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian yang disebutkan diatas maka dapat kita tarik beberapa hipotesis diantaranya:

1. Pengaruh Antara Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas

Kerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga

Sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem manusia/mesin yang terpadu (*integrated*), untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Sistem informasi manajemen yang akurat dan tepat waktu mulai dari pengumpulan, pengolahan data sampai menghasilkan informasi untuk membantu pimpinan dari berbagai tingkat manajemen. Dari tingkatan manajemen terbawah sistem informasi manajemen dibutuhkan untuk mendukung operasional harian. Kemudian untuk manajemen menengah sistem informasi manajemen berperan penting dalam perencanaan taktis dan pengambilan keputusan untuk pengendalian manajemen. Untuk manajemen puncak sistem informasi manajemen berguna untuk

perencanaan strategis dan kebijakan serta pengambilan keputusan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen sangat penting untuk menunjang efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan maupun efektivitas kerja secara individual (Davis, 1999: 2-3).

Efektivitas kerja berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan partisipasi aktif dari anggota. Selain itu efektivitas kerja merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dan hasil yang dicapai (Rahman, 2017: 40).

Hasil penelitian Prakasa (2016) menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal ini berarti apabila sistem informasi manajemen meningkat maka efektivitas kerja meningkat. Sebaliknya, apabila sistem informasi manajemen menurun maka efektivitas kerja juga akan menurun.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha1: Sistem Informasi Manajemen (SIM) berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga.

2. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga

Menurut Gibson (2010: 145) lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi dimana lingkungan kerja dibentuk, dinilai langsung atau tidak

langsung oleh karyawan dan telah menjadi dan telah menjadi faktor utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja dapat membawa pengaruh positif dan negatif dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Apabila lingkungan kerja yang ada bersifat kondusif (aman dan nyaman) maka karyawan akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas kerjanya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan pekerjaan akan cepat diselesaikan (Rahman, 2017: 45-46). Apabila pekerjaan dilakukan dengan baik dan cepat tentunya efektivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Efektivitas kerja berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan partisipasi aktif dari anggota. Selain itu efektivitas kerja merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dan hasil yang dicapai (Rahman, 2017: 40).

Dalam penelitian yang dilakukan Sugianto (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja semakin nyaman maka efektivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman maka efektivitas kerja akan semakin menurun. Pekerja dengan lingkungan kerja yang cukup bervariasi dan tidak harus berpaku pada suatu tempat barangkali lebih mudah mendapatkan kenyamanan kerja. Tetapi bagi karyawan yang duduk

terpaku selama berjam-jam tentu lebih mudah diserang rasa bosan (Santoso, 2009: 207).

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga.

3. Pengaruh Antara Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga

Semangat kerja menurut kaswan (2011: 50) merupakan perasaan karyawan terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pimpinan, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai karyawan. Semangat kerja yang tinggi memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan. Apabila karyawan memiliki semangat kerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, serta kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin (Nitisemito, 1990: 160). Apabila tingkat pekerjaan lebih cepat selesai dan hal-hal yang negatif berkurang maka akan mengakibatkan tingkat efektivitas kerja karyawan meningkat.

Efektivitas kerja berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan partisipasi aktif dari anggota. Selain itu efektivitas kerja merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dan hasil yang dicapai (Rahman, 2017: 40).

Dalam penelitian Halimah (2014) menemukan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja maka efektivitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha3: Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga.

4. Pengaruh Antara Manajemen Waktu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga

Manajemen waktu dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memprioritaskan, menjadwalkan, dan melaksanakan tanggungjawab individu demi kepuasan individu tersebut. Manajemen waktu diperlukan agar karyawan dapat mengatur waktu lebih efisien guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan (Council, 2004: 43). Dengan adanya manajemen waktu yang baik tentunya pekerjaan akan cepat diselesaikan dan efektivitas kerja karyawan juga meningkat.

Selain itu menurut Wood dalam Busro (2018: 34) kemampuan manajemen waktu dapat menyeimbangkan kehidupan dan tingkat stres. Ketika karyawan tidak mampu mengelola waktunya maka waktu yang ia miliki cenderung tidak efektif. Sebaliknya jika karyawan mampu mengelola waktunya dengan baik, maka ia akan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dan memiliki tingkat stress yang rendah.

Efektivitas kerja berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan partisipasi aktif dari anggota. Selain itu efektivitas kerja merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dan hasil yang dicapai (Rahman, 2017: 40).

Penelitian yang dilakukan Kholisa (2012) menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang positif antara manajemen waktu dan efektivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin manajemen waktu yang diterapkan baik maka efektivitas kerja karyawan juga baik. Selain itu apabila manajemen waktu buruk maka efektivitas kerja karyawan juga semakin buruk.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha4: Manajemen waktu berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) (Indriantoro dan Supomo, 2009: 152). Hal ini dikarenakan data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga sebagai objek penelitian.

2. Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan dengan menggunakan metode kuantitatif. Kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis dengan prosedur statistik (Sugiyono, 2007: 12).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Istijanto (2005: 23), populasi adalah jumlah keseluruhan anggota yang diteliti. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga yang ada di Provinsi Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 43 orang.

2 Sampel

Menurut Istijanto (2005: 24) sampel adalah bagian yang diambil dari populasi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* menurut Sugiyono (2012) yaitu menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel yang akan kita ambil berjumlah 43 orang. Teknik *sampling jenuh* sering dilakukan pada jumlah populasi yang relatif kecil atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Wagiran, 2013: 199).

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Suharyadi dan Purwanto (2015: 22) mendefinisikan data primer sebagai data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini adalah data mengenai efektivitas kerja karyawan. Data primer yang diperoleh dan dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data dalam hal objek penelitian. Adapun yang digunakan sumber data dalam hal ini yaitu dari karyawan BPRS Bangun Drajat Warga berupa jawaban terhadap pertanyaan dalam angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya melalui kuisioner.

2. Data sekunder

Suharyadi dan Purwanto (2015: 22) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang telah diterbitkan oleh pihak lain. Data sekunder pada penelitian ini yaitu data-data berupa bahan pustaka yang turut mendukung penelitian.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang digunakan oleh periset untuk memperoleh data secara langsung dari sumber melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan. Pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala linkert yang terdiri 4 kategori dari pernyataan sangat tidak setuju sampai sangat setuju (Istijanto, 2005: 61-87).

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

Jawaban Responden	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Skala yang dipakai untuk mengukur item-item pernyataan dalam penelitian ini tidak menggunakan jawaban netral atau ragu-ragu (N), dan hanya menggunakan empat jenis penilaian. Hal ini dikarenakan kategori jawaban tersebut memiliki makna ganda. Kategori jawaban netral atau ragu-ragu dapat menimbulkan kecenderungan menjawab netral, terutama bagi responden yang ragu-ragu dan dapat mengakibatkan berkurangnya informasi yang akan didapat dari para responden (Kerlinger, 2008: 93).

5. Definisi Operasional

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2007: 58). Kemudian Sugiyono (2007: 59) menyampaikan bahwa variabel penelitian dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1 Variabel bebas (variabel independen)

Variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah sistem informasi manajemen (X1), lingkungan kerja (X2), semangat kerja (X3), dan manajemen waktu (X4).

a. Sistem Informasi Manajemen

Jimmy L. Gaol (2008) mendefinisikan sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem informasi yang selain melakukan pengolahan transaksi yang sangat berguna untuk kepentingan organisasi, juga banyak memberikan dukungan informasi dan pengolahan untuk fungsi manajemen dalam mengambil keputusan. Sistem informasi manajemen yang dikemukakan oleh Gordon B. Davis (1999: 3) adalah sebuah sistem manusia/mesin yang terpadu (*integrated*), untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Sistem ini

menggunakan perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) komputer, prosedur, pedoman, model manajemen dan keputusan serta sebuah penyimpanan data (*database*).

Menurut DeLone dan Mclean (2016) sistem informasi dapat diukur melalui enam hal yaitu:

1. Kualitas sistem
2. Kualitas informasi
3. Kualitas Pelayanan
4. Penggunaan
5. Kepuasan pemakai
6. Manfaat bersih (*Net impact*)

b. Lingkungan Kerja

Menurut Gibson (2010: 145) lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi dimana lingkungan kerja dibentuk, dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan telah menjadi dan telah menjadi faktor utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Menurut Rahmawanti dkk (2014) indikator untuk pengukuran lingkungan kerja karyawan baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik ada 7 yaitu:

1. Pencahayaan,
2. Sirkulasi Udara,
3. Warna,
4. Kebersihan,
5. Keamanan,
6. Hubungan atasan dan bawahan, dan
7. Hubungan sesama karyawan.

c. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Semangat kerja menurut Kaswan (2011) merupakan perasaan karyawan terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pimpinan, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai karyawan. Semangat kerja diartikan juga sebagai kecenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat (Steers, 1980: 44).

Menurut Halimah (2014) ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja yaitu :

1. Absensi,
2. Kepuasan kerja,
3. Disiplin kerja, dan

4. Tanggungjawab

d. Manajemen Waktu

Waktu adalah sumber daya berharga yang mempengaruhi cara kita menggunakan sumber daya lainnya. Sumber daya waktu sekali dipakai/terlewat akan hilang selamanya. Tidak seperti sumber daya lainnya, waktu tidak dapat disimpan atau ditimbun (Sedarmayanti, 2010:91). Oleh karena itu kita perlu menerapkan manajemen waktu yang baik agar sumber daya waktu tidak terbuang percuma.

Jones & Barlet dalam Kholisa (2012) mendefinisikan manajemen waktu sebagai kemampuan untuk memprioritaskan, menjadwalkan, dan melaksanakan tanggung jawab individu demi kepuasan individu tersebut. Manajemen waktu agar efektif untuk setiap orang berbeda-beda tergantung kepribadian dan prioritas yang akan dilakukan seseorang.

Menurut Jones dan Bartlet (2004) ada tiga indikator pengukuran manajemen waktu yaitu:

1. Penetapan prioritas,
2. Penjadwalan, dan
3. Pelaksanaan.

2. Variabel terikat (variabel dependen)

Variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah efektivitas kerja (Y).

Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan dalam istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Efektivitas kerja berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dan hasil yang dicapai (Rahman, 2017: 40).

Steers (1980) dalam Prakasa (2016) menjelaskan tiga indikator yang digunakan dalam efektivitas kerja yakni :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja.
3. Ketepatan waktu.

6. Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan suatu hal apa adanya. Biasanya parameter analisis deskriptif adalah mean, median, modus, persentase, persentil, dan sebagainya (Irawan dalam Ali Baroroh, 2008: 1). Analisis ini digunakan untuk mengetahui tentang gambaran variabel-variabel yang ada dalam penelitian (Ghozali, 2011: 19).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung (correlation item total correlation) dengan nilai r tabel dengan ketentuan untuk defree of freedom (df) = $n - k$, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya (Ghozali, 2005: 56).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Nunnally dalam Ghozali, 2005: 57).

c. Uji Asumsi Klasik

Uji prasyarat analisis digunakan sebelum melakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh. Uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Sebelum melakukan analisis regresi berganda, maka dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar kesimpulan yang diperoleh tidak

menyimpang dari kebenaran, dapat dipercaya, dan dipertanggungjawabkan. Untuk mengetahui prasyarat tersebut maka dalam penelitian ini diperlukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedasitas.

1) Uji Normalitas

Menurut Ali Muhson (2015), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji one sample kolmogorov-smirnov, dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya $> 5\%$.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). uji Multikolinearitas biasanya nilai korelasinya harus $< 0,80$. Dapat juga dengan melihat jika nilai Tolerance $\geq 0,10$ atau nilai VIF (Variance inflation Factor) ≤ 10 , maka tidak ada multikolinearitas (Ghozali dalam Tim Laboratorium Ekonomi dan Bisnis Islam, 2017: 55).

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2005), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui perbedaan varians error setiap variabel X. Analisis regresi baik mensyaratkan tidak terjadi terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homokedastisitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji glesjer dengan bantuan program SPSS 25. Uji glesjer merupakan cara meregresi nilai kuadrat error atas seluruh variabel bebas, jika hasil pengujian nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikansi $F \geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua variabel atau lebih terhadap satu variabel tergantung dengan skala pengukuran matrik baik untuk variabel bebas maupun variabel tergantungnya (Sarwono, 2013: 10). Dalam analisis ini dapat dilihat seberapa besar variabel bebas, yaitu variabel sistem informasi manajemen (X1), lingkungan kerja (X2), semangat kerja (X3), dan manajemen waktu (X4) berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu efektivitas kerja karyawan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Penjelasan masing-masing koefisien yaitu :

Y = keputusan pembelian konsumen

a = konstanta dari keputusan regresi

b = koefisien masing-masing variabel

X_1 = sistem informasi manajemen

X_2 = lingkungan kerja

X_3 = semangat kerja

X_4 = manajemen waktu

X_5 = efektivitas kerja

e = variabel pengganggu

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam penelitian menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi berkisar $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Tim Laboratorium Ekonomi dan Bisnis Islam, 2017: 47).

b. Uji t

Menurut Ghozali (2011) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun penerimaan atau penolakan didasarkan pada perbandingan nilai t tabel dan probabilitas signifikansi. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel dan probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, namun jika t hitung $<$ t tabel dan probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Jika hipotesis diterima artinya semua variabel independen berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen (Tim Laboratorium Ekonomi dan Bisnis Islam, 2017: 47).



BAB IV

PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Tabel 4.1 Jumlah Responden dan Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah
Total Penyebaran	43
Total Pengembalian	43
Jumlah Yang Tidak Kembali	0
Tingkat Pengembalian (43/43 x 100 %)	100 %
Jumlah Responden	43
Total Kuisisioner Yang Diolah	43

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 43 kuisisioner yang dibagikan semuanya dijadikan sampel dalam penelitian. Hal ini terjadi karena metode sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2012: 34). Teknik sampling jenuh sering juga disebut dengan metode sensus. Teknik sampling jenuh sering dilakukan pada jumlah populasi yang relatif kecil atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Wagiran, 2013: 199).

2. Karakteristik Responden

Analisis terhadap karakteristik responden berfungsi untuk mengetahui karakter khusus dari responden penelitian, yang

kemudian dapat digunakan sebagai acuan dalam menjelaskan hasil akhir dari penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 43 karyawan BPRS Bangun Drajat Warga, maka karakteristik responden dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	53,5	53,5	53,5
	Perempuan	20	46,5	46,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (53,5%), sedangkan wanita sebanyak 20 orang (46,5%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang ada di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta adalah laki-laki.

b. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Peneliti mengelompokkan usia responden dalam empat kategori, yaitu 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun dan >35 tahun. Hasil analisis data mengenai usia karyawan BPRS Bangun Drajat Warga yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Usia

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	15	34,9	34,9	53,5
	26-30 tahun	9	20,9	20,9	74,4
	30-35 tahun	11	25,6	25,6	100,0
	>35 tahun	8	18,6	18,6	18,6
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 15 responden (34,9%), responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 9 responden (20,9%), responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 11 responden (25,6%), dan responden yang berusia >35 tahun berjumlah 8 orang (18,6%).

c. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil analisis data yang diperoleh dari karyawan BPRS Bangun Drajat Warga yang diambil sebagai responden mengenai tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	14,0	14,0	100,0
	D3	6	14,0	14,0	14,0
	S1	29	67,4	67,4	81,4
	S2	1	2,3	2,3	83,7
	S2/S3	1	2,3	2,3	86,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa tingkatan pendidikan responden yang paling banyak adalah S1 dengan jumlah 29 orang (67,4%). Kemudian jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 dan SMA masing-masing mempunyai jumlah yang sama yaitu 6 orang (14%). Kemudian untuk responden yang memiliki tingkat pendidikan S2/S3 hanya berjumlah 2 orang (4,6%).

d. Gambaran Responden Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Status Karyawan

Status Karyawan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kontrak	17	39,5	39,5	39,5
	Tetap	26	60,5	60,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa karyawan tetap lebih banyak dibandingkan dengan karyawan kontrak. Karyawan tetap berjumlah 26 orang (60,5%), sedangkan karyawan kontrak berjumlah 17 orang (39,5%).

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji tentang seberapa baik suatu instrumen yang dikembangkan untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran dan Bougie, 2017: 35). Kuisisioner dikatakan valid apabila nilai r hitung dalam setiap butir pertanyaan dari setiap variabel lebih besar dari

nilai r tabel. Nilai r tabel dihitung dengan persamaan $df=N-2$ ($43-2=41$) dan taraf nyata 5%. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS *Statistic* 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Validitas Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga

Variabel	Item Pertanyaan	Total Item	r tabel	Keterangan
Sistem Informasi Manajemen	Item 1	0,715	0,3008	Valid
	Item 2	0,724	0,3008	Valid
	Item 3	0,733	0,3008	Valid
	Item 4	0,9	0,3008	Valid
	Item 5	0,787	0,3008	Valid
	Item 6	0,77	0,3008	Valid
Lingkungan Kerja	Item 1	0,794	0,3008	Valid
	Item 2	0,836	0,3008	Valid
	Item 3	0,844	0,3008	Valid
	Item 4	0,876	0,3008	Valid
	Item 5	0,806	0,3008	Valid
	Item 6	0,76	0,3008	Valid
Semangat Kerja	Item 1	0,724	0,3008	Valid
	Item 2	0,784	0,3008	Valid
	Item 3	0,874	0,3008	Valid
	Item 4	0,787	0,3008	Valid
Manajemen Waktu	Item 1	0,802	0,3008	Valid
	Item 2	0,826	0,3008	Valid
	Item 3	0,761	0,3008	Valid
Efektivitas Kerja	Item 1	0,713	0,3008	Valid
	Item 2	0,812	0,3008	Valid
	Item 3	0,704	0,3008	Valid
	Item 4	0,813	0,3008	Valid
	Item 5	0,809	0,3008	Valid
	Item 6	0,645	0,3008	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25, 2019

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3008) pada $\alpha = 5\%$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk semua variabel dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) uji reliabilitas adalah uji bagaimana instrumen pengukuran secara konsisten mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Cronbach alpha adalah koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik poin (item) dalam suatu kumpulan berkorelasi satu sama lain. Cronbach's alpha dihitung dalam hal rata-rata interkorelasi diantara poin-poin yang mengukur konsep. Semakin dekat dengan angka 1, semakin tinggi reliabilitas konsistensi internal (Sekaran dan Bougie, 2017:35). Selanjutnya Sujarweni dan Poli (2012) menyebutkan bahwa apabila nilai cronbach's alpha $> 0,60$ maka item dapat dikatakan reliabel.

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS *Statistic* 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Informasi Manajemen	0,853	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,902	Reliabel
Semangat Kerja	0,790	Reliabel
Manajemen Waktu	0,707	Reliabel
Efektivitas Kerja	0,820	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25, 2019

Berdasarkan hasil tabel diatas, nilai variabel dari sistem informasi

manajemen, lingkungan kerja, semangat kerja, manajemen waktu, dan efektivitas kerja lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel atau konsistensi internal pengukuran dalam penelitian ini dianggap baik.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ali Muhson (2015), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji one sample kolmogorov-smirnov, dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya $> 5\%$.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,28705347
Most Extreme Differences	Absolute	0,122
	Positive	0,079
	Negative	-0,122
Test Statistic		0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25, 2019

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,111. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). uji Multikolinearitas biasanya nilai korelasinya harus $< 0,80$. Dapat juga dengan melihat jika nilai Tolerance $\geq 0,10$ atau nilai VIF (*Variance inflation Factor*) ≤ 10 , maka tidak ada multikolinearitas (Ghozali dalam Tim Laboratorium Ekonomi dan Bisnis Islam, 2017: 55).

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,892	1,207		2,397	0,022		
	Sistem Informasi Manajemen	0,314	0,092	0,383	3,427	0,001	0,336	2,98
	Lingkungan Kerja	0,157	0,072	0,184	2,162	0,037	0,577	1,733

Semangat Kerja	0,258	0,116	0,205	2,222	0,032	0,492	2,034
Manajemen Waktu	0,487	0,188	0,285	2,589	0,014	0,346	2,893
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan							

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil dari uji multikolineritas yaitu semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* (lebih dari sama dengan) $\geq 0,10$ dan nilai VIF (kurang dari sama dengan) ≤ 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian diatas tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2005), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui perbedaan varians eror setiap variabel X. Analisis regresi baik mensyaratkan tidak terjadi terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homokedastisitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji glesjer dengan bantuan program SPSS 25. Uji glesjer merupakan cara meregresi nilai kuadrat error atas seluruh variabel bebas, jika hasil pengujian nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikansi $F \geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,162	0,737		1,576

Sistem Informasi Manajemen	0,087	0,056	0,399	1,557	0,128
Lingkungan Kerja	0,077	0,044	0,342	1,749	0,088
Semangat Kerja	-0,107	0,071	-0,321	-1,513	0,138
Manajemen Waktu	-0,196	0,115	-0,430	-1,703	0,097
a. Dependent Variable: RES2					

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25, 2019

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi untuk semua variabel berjumlah $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui variabel independen yang mampu mengetahui presikainya secara parsial maupun secara parsial.

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Karyawan BPRS Bangun

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,892	1,207		2,397	0,022
	Sistem Informasi Manajemen	0,314	0,092	0,383	3,427	0,001
	Lingkungan Kerja	0,157	0,072	0,184	2,162	0,037

Semangat Kerja	0,258	0,116	0,205	2,222	0,032
Manajemen Waktu	0,487	0,188	0,285	2,589	0,014
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan					

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25, 2019

Dari tabel 4.11 diatas, hasil pengolahan SPSS 25, didapatkan rumus regresi linear berganda untuk objek Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai berikut:

$$Y = 2,892 + 0,314X_1 + 0,157X_2 + 0,258X_3 + 0,487X_4 + e$$

Penjelasan masing-masing koefisien yaitu :

Y = keputusan pembelian konsumen

X_1 = SIM

X_2 = lingkungan kerja

X_3 = semangat kerja

X_4 = manajemen waktu

e = variabel pengganggu

E. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam penelitian menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi berkisar $0 \leq R^2 \leq 1$. Pada penelitian ini nilai R^2 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	0,841	0,824	1,353
a. Predictors: (Constant), Manajemen Waktu, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Sistem Informasi Manajemen				

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* adalah sebesar 0,824 atau 82,4% untuk karyawan BPRS Bangun Drajat Warga. Hal ini berarti keempat variabel independen yang meliputi sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, semangat kerja, dan manajemen waktu menjelaskan efektivitas kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga sebesar 82,4 % , sedangkan sisanya 17,6 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Menurut Ghazali (2011) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai t tabel dan melihat tingkat signifikansi uji t.

Nilai t tabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 2,02439. Hal ini diperoleh melalui rumus sebagai berikut:

$$T_{\text{tabel}} = (t_{\alpha : 2 ; n-k-1})$$

$$= (0,05 : 2 ; 43-4-1)$$

$$= (0,025 : 38)$$

$$= 2,024.$$

Tabel 4.13 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,892	1,207		0,022
	SIM	0,314	0,092	0,383	0,001
	Lingkungan Kerja	0,157	0,072	0,184	0,037
	Semangat Kerja	0,258	0,116	0,205	0,032
	Manajemen Waktu	0,487	0,188	0,285	0,014
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan					

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25, 2019

Pengujian untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a. Uji Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga

Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa besarnya nilai t hitung variabel sistem informasi manajemen (3,427) lebih besar dari t tabel (2,024) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka hipotesis pertama (Ha1) diterima artinya variabel sistem informasi manajemen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di BPRS Bangun Drajat Warga.

b. Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga

Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa besarnya nilai t hitung variabel lingkungan kerja (3,427) lebih besar dari t tabel (2,024) dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$ maka hipotesis (H_{a2}) diterima artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di BPRS Bangun Drajat Warga.

c. Uji Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga

Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa besarnya nilai t hitung variabel semangat kerja (2,162) lebih besar dari t tabel (2,024) dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di BPRS Bangun Drajat Warga

d. Uji Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga

Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa besarnya nilai t hitung variabel manajemen waktu (2,589) lebih besar dari t tabel (2,024) dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel manajemen waktu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di BPRS Bangun Drajat Warga.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian antara variabel independen (sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, semangat kerja dan manajemen waktu) terhadap variabel dependen (efektivitas kerja) yang dilakukan terhadap karyawan BPRS Bangun Drajat Warga, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga

Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa besarnya nilai t hitung variabel sistem informasi manajemen (3,427) lebih besar dari t tabel (2,024) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel sistem informasi manajemen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja di BPRS Bangun Drajat Warga. Hal ini berarti apabila semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja para karyawan maka tentu semakin meningkatkan efektivitas kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Davis (1999), sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem manusia/mesin yang terpadu (*integrated*), untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Sistem informasi manajemen yang akurat dan tepat waktu mulai dari pengumpulan, pengolahan data sampai menghasilkan informasi untuk membantu pimpinan dari berbagai tingkat manajemen. Kemudian untuk

manajemen menengah sistem informasi manajemen berperan penting dalam perencanaan taktis dan pengambilan keputusan untuk pengendalian manajemen. Untuk manajemen puncak sistem informasi manajemen berguna untuk perencanaan strategis dan kebijakan serta pengambilan keputusan (Davis, 1999: 2-3). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen sangat penting untuk menunjang efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan maupun efektivitas kerja secara individual.

Sistem informasi manajemen menyediakan banyak informasi dan laporan yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan oleh manajer madya dan manajer puncak. Selain itu, sistem informasi manajemen dapat digunakan oleh karyawan untuk menyimpan data dan menganalisis data yang ada agar bisa lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Winarno, 2006: 9). Apabila aliran informasi yang dibutuhkan lebih mudah didapat tentunya efektivitas kerja karyawan secara individu maupun secara organisasi akan meningkat.

Sistem informasi manajemen di BPRS Bangun Drajat Warga sudah efektif dimanfaatkan oleh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga. Menurut wawancara dengan Ibu Ida (Bagian Umum Personalia), setiap karyawan dapat mengakses sistem informasi manajemen yang ada. Karyawan operasional memanfaatkan sistem informasi untuk menyimpan data-data transaksi dan sebagai pertimbangan keputusan ketika terjadi masalah mengenai operasional. Selain itu data-data dalam sistem

informasi manajemen juga digunakan sebagai pertimbangan dalam kebijakan manajemen.¹⁵

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prakasa (2016), tentang “Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap efektivitas Kerja Pegawai (Studi Empiris Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat)”. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu *path analysis*. Berdasarkan penelitian ini disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan provinsi Jawa Barat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga

Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa besarnya nilai t hitung variabel lingkungan kerja (3,427) lebih besar dari t tabel (2,024) dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja di BPRS Bangun Drajat Warga. Hal ini berarti apabila semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja para karyawan maka tentu meningkatkan efektivitas kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga.

Hasil analisis ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Rahman (2017) bahwa lingkungan kerja dapat membawa pengaruh positif dan negatif dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Apabila lingkungan kerja

¹⁵ Hasil wawancara dengan Bu Ida (Bagian Umum Personalia) tanggal 20 September 2019

yang ada bersifat kondusif (aman dan nyaman) maka karyawan akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas kerjanya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan pekerjaan akan cepat diselesaikan. Apabila pekerjaan dilakukan dengan baik dan cepat tentunya efektivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Lingkungan kerja secara fisik dan non fisik BPRS Bangun Drajat Warga sangat mendukung aktivitas kerja karyawan. Menurut wawancara dengan bu ida (Bagian Umum Personalia), semua kantor BPRS Bangun Drajat Warga dari segi penataan kantor sudah sangat baik dan memiliki ruangan yang nyaman. Selain itu di BPRS Bangun Drajat Warga para karyawan dibiasakan untuk bekerja secara tim sehingga karyawan memiliki hubungan yang erat¹⁶.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugianto (2018), tentang “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas kerja Tenaga Pendidikan Kontrak Kerja di Universitas Jember”. Hasil dari penelitian ini yaitu adanya hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja dan efektivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga

Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa besarnya nilai t hitung variabel semangat kerja (2,162) lebih besar dari t tabel (2,024) dengan

¹⁶ Hasil wawancara dengan Bu Ida (Bagian Umum Personalia) tanggal 20 September 2019

nilai signifikansi $0,037 < 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja di BPRS Bangun Drajat Warga. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa besarnya nilai t hitung variabel semangat kerja (2,162) lebih besar dari t tabel (2,024) dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel semangat kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja di BPRS Bangun Drajat Warga. Hal ini berarti apabila semakin tinggi semangat kerja para karyawan maka tentu meningkatkan efektivitas kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan Nitisemito (1990) bahwa semangat kerja yang tinggi memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan. Apabila karyawan memiliki semangat kerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, serta kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin. Apabila tingkat pekerjaan lebih cepat selesai dan hal-hal yang negatif berkurang maka akan mengakibatkan tingkat efektivitas kerja karyawan meningkat.

BPRS Bangun Drajat Warga sangat memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan. Menurut hasil wawancara dengan bu Ida, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga rutin melakukan kegiatan outbound setiap tahun dan kajian keagamaan antar karyawan. Hal ini dilakukan agar

karyawan tidak bosan dengan pekerjaannya yang terkesan monoton. Menurut Bu Ida salah satu kunci semangat kerja yang tinggi adalah menanamkan rasa ikhlas yang tertanam pada setiap melakukan pekerjaan. Dengan rasa ikhlas yang tertanam pada setiap karyawan BPRS Bangun Drajat Warga maka akan meningkatkan rasa cinta terhadap pekerjaan mereka sehingga semangat kerja mereka juga akan meningkat¹⁷.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Halimah (2014) tentang "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur". Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga

Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa besarnya nilai t hitung variabel manajemen waktu (2,589) lebih besar dari t tabel (2,024) dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel manajemen waktu mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja di BPRS Bangun Drajat Warga. Hal ini berarti apabila semakin tinggi manajemen waktu para karyawan maka tentu meningkatkan efektivitas kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga.

Hasil analisis dalam penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa manajemen waktu diperlukan agar karyawan dapat

¹⁷ Hasil wawancara dengan Bu Ida (Bagian Umum Personalia) tanggal 20 September 2019

mengatur waktu lebih efisien guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan (Council, 2004: 43). Dengan adanya manajemen waktu yang baik tentunya pekerjaan akan cepat diselesaikan dan efektivitas kerja karyawan juga meningkat.

Selain itu menurut Wood dalam Busro (2018: 34) kemampuan manajemen waktu dapat menyeimbangkan kehidupan dan tingkat stres. Ketika karyawan tidak mampu mengelola waktunya maka waktu yang ia miliki cenderung tidak efektif. Sebaliknya jika karyawan mampu mengelola waktunya dengan baik, maka ia akan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dan memiliki tingkat stress yang rendah.

Manajemen waktu yang dilakukan oleh karyawan di dasarkan pada jadwal yang telah diatur oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan wawancara dengan Bu Ida (Bagian Umum Personalia) bahwa di BPRS Bangun Drajat Warga untuk pembagian kerja dan jadwal kerja sudah diberikan oleh perusahaan, mulai dari batas waktu pengumpulan laporan, jangka waktu suatu pekerjaan, serta jadwal kerja. Karyawan hanya perlu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prioritas yang memang harus segera diselesaikan¹⁸.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kholisa (2012) tentang Hubungan Manajemen Waktu dan Efektivitas Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini disimpulkan secara parsial terdapat

¹⁸ Hasil wawancara dengan Bu Ida (Bagian Umum Personalia) tanggal 20 September 2019

hubungan yang positif antara manajemen waktu dan efektivitas kerja karyawan.

