

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Teknologi Informasi

##### 1. Pengertian Teknologi

David L. GOETCH: *people tools, resources, to solve problem or to extend their capabilities*. Sehingga teknologi dapat dipahami sebagai “upaya” untuk mendapatkan suatu “produk” yang dilakukan oleh manusia dengan memanfaatkan peralatan (*tools*), proses dan sumber daya (*resources*).<sup>13</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, teknologi merupakan metode ilmiah untuk mencapai tujuan praktis; ilmu pengetahuan terapan, atau keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan hidup manusia.<sup>14</sup> Bisa dikatakan bahwa teknologi adalah cara serta sarana yang digunakan seseorang untuk memanfaatkan peralatan serta sumber daya, guna menyediakan barang atau jasa yang diperlukan manusia.

##### 2. Pengertian Teknologi Informasi

Menurut Senn istilah Teknologi Informasi digunakan untuk mengacu pada suatu item yang bermacam-macam dan kemampuan yang

---

<sup>13</sup> Sutarman, *Pengantar Teknologi Informasi*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara 2009), hal.

1.

<sup>14</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id> pada 23 November 2018

digunakan dalam pembuatan, penyimpanan, dan penyebaran data dan informasi. Komponen utamanya ada tiga yaitu (*computer*), Komunikasi (*communication*), dan ketrampilan (*know-how*).<sup>15</sup> Teknologi informasi adalah salah satu dari jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi. Teknologi informasi termasuk serangkaian peralatan yang berfungsi sebagai alat untuk memproses data atau informasi, alat bantu, alat manipulasi, dan alat pengelolaan informasi.<sup>16</sup> Teknologi informasi meliputi komponen-komponen perangkat keras (komputer, infrastruktur, alat komunikasi, dan lain-lain) dan perangkat lunak (aplikasi, sistem operasi, database, dan lain-lain) yang harus tersedia untuk menghasilkan sistem informasi yang telah didefinisikan.<sup>17</sup> Menurut Mirnasari dan suardhika, teknologi informasi merupakan suatu kombinasi antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dengan mendalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk pengambilan

---

<sup>15</sup> Sutarman, *Pengantar Teknologi. . .*, hal. 3.

<sup>16</sup> Ariesto Hadi Sutopo, *Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu) hal. 1.

<sup>17</sup> Mariana Kristiyanti, Strategi Teknologi Informasi Pada Perusahaan, *Jurnal Ilmiah Informatika*, Vol. 2 No. 1 Januari 2011, hal. 3.

keputusan.<sup>18</sup> Teknologi informasi adalah perwujudan dari rencana strategi yang telah ditetapkan dalam bentuk-bentuk perencanaan dan pengendalian dari implementasi strategi.<sup>19</sup> Teknologi informasi dapat membantu perusahaan dalam menciptakan produk dan jasa, yang mampu bersaing dengan perusahaan lain, disamping mampu menciptakan keunggulan produk yang berbeda dengan pesaingnya.

### 3. Fungsi Teknologi Informasi<sup>20</sup>

Teknologi Informasi memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai berikut:

- a. *Capture*: proses penyusunan *record* aktifitas yang terperinci.
- b. *Processing*: proses mengubah, menganalisa, menghitung, dan mengumpulkan semua bentuk data atau informasi.
- c. *Generation*: proses yang mengorganisir informasi ke dalam bentuk yang bermanfaat, apakah sebagai angka-angka, teks, bunyi, atau gambar visual.
- d. *Storage and Retrieval*: *storage* adalah proses komputer penguat informasi untuk penggunaan masa depan. *Retrieval* adalah proses dimana penempatan komputer dan penyimpanan salinan data

---

<sup>18</sup> Putu Diah Mirnasari, I Made Sadha Suardhika, Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 23 No. 1, April 2018, hal 567-594.

<sup>19</sup> Rochaeti, *Sistem. . .*, hal. 41.

<sup>20</sup> Sutarman, *Pengantar Teknologi. . .*, hal. 4.

atau informasi untuk pengolahan lebih lanjut atau untuk ditransmisikan ke pengguna lain.

- e. *Transmission*: proses komputer mendistribusikan informasi melalui jaringan komunikasi, seperti *Elektronic Mail* dan *Voice Messaging*.

#### 4. Indikator Penggunaan Teknologi Informasi

Menurut Sabihaini indikator pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

- a. Faktor sosial (*Social Factors*), merupakan salah satu faktor yang beranggapan bahwa ada orang lain yang mendukung dirinya untuk menggunakan teknologi informasi.
- b. Perasaan (*Affect*), sebuah faktor yang berhubungan dengan perasaan yang dirasakan oleh individu atas pekerjaan yang dijalankan, apakah dalam menjalankannya merasa senang, tidak puas, suka cita, nyaman jika didukung dengan teknologi informasi
- c. Kesesuaian tugas (*Job Fit*), faktor yang menunjukkan sebuah hubungan antara pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas yang diemban.
- d. Konsekuensi jangka panjang, hasil yang diperoleh untuk manfaat di masa mendatang. Dapat diukur melalui *output* yang dihasilkan apakah mempunyai manfaat jangka panjang.

- e. Kondisi yang memfasilitasi, faktor objektifitas yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan dan membantu pemakai dalam melakukan pekerjaan.<sup>21</sup>

## 5. Keuntungan dan Perkembangan Teknologi Informasi

James Taylor mengatakan keuntungan utama Teknologi Informasi adalah bahwa perusahaan sekarang mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan cepat untuk semua organisasi, nasional, dan bentuk internasional.<sup>22</sup> Efektivitas pemanfaatan teknologi informasi akan memberi kontribusi agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Hal itu dapat diperoleh dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk menurunkan *human error*, seperti lupa, turunnya presisi karena kelelahan, dan lain-lain.<sup>23</sup>

### Perkembangan Teknologi Informasi dalam Bisnis:

- a. Penggunaan Internet, Intranet, Ekstranet Dan Web sebagai infrastruktur Teknologi Informasi
- b. Difusi teknologi web untuk para pegawai, pelanggan, dan pemasok yang bekerja dengan Internet.
- c. Komputer berjaringan global, kerja sama, dan sistem pendukung keputusan.

---

<sup>21</sup> Sabihaini, *Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja Individual* (Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala, 2006), hal 5.

<sup>22</sup> Sutarman, *Pengantar Teknologi. . .*, hal. 5.

<sup>23</sup> Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal 59.

## B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

### 1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.<sup>24</sup> Menurut Kadarisman, pengembangan (*development*) merupakan kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*), yang didesain guna membantu para pekerja/ karyawan/ pegawai atau sumber daya manusia (SDM) organisasi dan perusahaan.<sup>25</sup> Dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) ini merupakan upaya untuk memperbaiki kapasitas produksifitas manusia, untuk memenuhi tuntutan tugas, dan menjawab tantangan masa depan tentunya pengembangan sumber daya manusia (SDM) ini merupakan hal yang mutlak. Pentingnya organisasi melakukan investasi secara kapital untuk tetap kompetitif dan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, namun peralatan kapital tidak dapat beroperasi secara efisien bila para SDM nya tidak kapabel dan terampil, karena *mechines don't make things, people do*.

Menurut Simamora, pelatihan dan pengembangan itu berbeda, pelatihan (*training*) diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik; sedangkan pengembangan (*development*) adalah mewakili suatu investasi yang

---

<sup>24</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id> pada 24 November 2018.

<sup>25</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan*. . . , hal 1.

berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keahlian-keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berkembang dalam upaya bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemukan selama kariernya.<sup>26</sup>

## 2. Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dibagi menjadi beberapa jenis menurut cara pengembangannya, antara lain sebagai berikut:

### a. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Mutasi

Mutasi merupakan kegiatan proses kegiatan pemindahan tempat yang dapat mengembangkan posisi atau status seorang karyawan dalam suatu organisasi.

### b. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Promosi

Promosi merupakan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi.

### c. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pengawasan

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar

---

<sup>26</sup> Ambar Sulistiyani Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu 2009), hal 220.

pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan untuk mencapai tujuan pengembangan organisasi.

d. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pemberdayaan

Pemberdayaan dimaksudkan sebagai pemberian semangat dan mengizinkan individu untuk menggali tanggung jawab guna memperbaiki cara mereka dalam bekerja dan memberi kontribusi terhadap organisasi.

e. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan oleh pimpinan guna meningkatkan semangat kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi.

f. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pembinaan Karier

Pengembangan karier perlu dilakukan karena seorang pegawai juga mengharapkan ada perubahan, kemajuan, dan kesempatan yang diberikan untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

g. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui *Assessment Center*

Dalam pengembangan karir *assessment center* berfokus untuk mengidentifikasi pegawai yang perilakunya dianggap sesuai dengan kebutuhan suatu jabatan.

#### h. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Gugus Kendali Mutu

Gugus kendali mutu merupakan bagian dari kendali mutu menyeluruh perusahaan, mengembangkan diri serta mengembangkan bersama, pengendalian dan perbaikan melalui kendali mutu.

### 3. Tahap-Tahap Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat beberapa tahapan sebagai berikut:<sup>27</sup>

- a. *Preparing*, merupakan kegiatan meramalkan perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan lingkungan, pengembangan karyawan yang berbeda keahlian dan kemampuannya, serta pelatihan kepemimpinan. Tujuan dari *preparing* adalah memberikan gambaran yang jelas kepada pimpinan dan karyawan tentang: kebutuhan organisasi saat ini dan peluang serta aktivitas yang terkait dengan pengembangan karir.
- b. *Profiling*, merupakan kegiatan penilaian kinerja dan melakukan audit SDM (*skill inventory*) dengan tujuan mengetahui kekuatan atau keberhasilan dan kelemahan karyawan, serta mengetahui aspirasi dan pengembangan yang diperlukan.

---

<sup>27</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: Malang Press 2009), hal. 282.

- c. *Targetting*, kegiatan ini berupa memberikan informasi tentang perencanaan suksesi yang telah disusun dan memberikan informasi melalui *job posting*, yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada kandidat untuk mempelajari berbagai posisi yang bisa diraih, sesuai dengan aspirasi dan kualifikasinya.
- d. *Strategizing*, kegiatan ini berupa menginformasikan jalur dan jenjang karir (*career path*) yang bisa dilalui oleh karyawan, serta memberikan jasa konsultasi pada karyawan atas berbagai problem yang mereka hadapi untuk meniti karir yang diinginkan (*counseling*) dengan tujuan memberikan bantuan yang berguna bagi karyawan dalam pengembangan rencana aksi yang realistis dalam meraih karir yang diinginkan.
- e. *Implementing*, merupakan kegiatan pelatihan dan pengembangan melalui *on the job training*, sistem mentoring dan pembinaan (*choaching*) dengan tujuan mempersiapkan keahlian dan kemampuan karyawan agar bisa mencapai tujuan dan kinerja sebagaimana diinginkan.
- f. *Sustaining*, merupakan kegiatan menyediakan kompensasi yang *fair*, dan *reward* yang akan diterima, serta melakukan evaluasi atas mekanisme yang dijalankan, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan sesuai dengan jabatannya.

## C. Strategi Bersaing

### 1. Pengertian Strategi

Gerry Johnson dan Kevan Scholes, dalam buku mereka berjudul *Exploring Corporate Strategy*, menawarkan definisi: “Strategi adalah arah dan jangkauan suatu organisasi dalam jangka panjang; yang mencapai keunggulan dalam organisasi melalui konfigurasi sumber dayanya dalam suatu lingkungan yang menantang, untuk memenuhi berbagai kebutuhan pasar dan harapan pihak-pihak yang berkepentingan. Sementara itu Michael Porter memberikan definisi yang lebih jelas dan berasal dari sudut pandang yang berbeda: ‘Strategi seharusnya berkaitan dengan apa yang akan membuat Anda unik’.<sup>28</sup>

Strategi adalah ilmu perencanaan dan penentuan arah operasi-operasi bisnis berskala besar, menggerakkan semua sumber daya perusahaan yang dapat menguntungkan secara aktual dalam bisnis. John A. Byrne mendefinisikan strategi sebagai sebuah pola yang mendasar dari sasaran yang berjalan dan direncanakan, penyerahan sumber daya dan interaksi organisasi dengan pasar, pesaing, dan faktor-faktor lingkungan. Jack Trout merumuskan bahwa inti dari strategi adalah bagaimana bertahan hidup dalam dunia yang semakin kompetitif, bagaimana membuat persepsi yang baik dibenak konsumen, menjadi berbeda, mengenali kekuatan dan kelemahan pesaing, menjadi

---

<sup>28</sup> Edward Russel dan Walling, *50 terobosan manajemen yang perlu anda ketahui*, Terj. Dedes Ekarini, (Jakarta: Penerbit Erlangga 2010), hal. 48.

spesialisasi, menguasai satu kata yang sederhana dikepala, kepemimpinan yang memberi arah dan memahami realitas pasar dengan menjadi yang pertama, kemudian menjadi yang lebih baik.<sup>29</sup>

Strategi bisnis adalah suatu keputusan dasar yang diambil oleh manajemen puncak yang menentukan dalam bidang usaha pada organisasi bergerak sekarang dan dalam bidang bisnis apa organisasi akan bergerak dimasa yang akan datang.<sup>30</sup> Strategi adalah suatu rencana aksi yang menyelaraskan sumber-sumber dan komitmen organisasi untuk mencapai kinerja unggul.<sup>31</sup> Strategi adalah penetapan keputusan yang harus diambil dalam menghadapi para pesaing didalam lingkungan kehidupan yang saling memiliki ketergantungan dan penentuan tujuan serta sasaran suatu organisasi yang mendasar yang bersifat untuk jangka panjang.<sup>32</sup>

## 2. Pengertian Strategi Bersaing

Kompetisi mempunyai pengertian adanya persaingan antara perusahaan untuk mencapai pangsa pasar yang lebih besar. Kompetisi antara perusahaan dalam merebutkan pelanggan akan menuju pada inovasi dan perbaikan produk dan yang pada akhirnya pada harga yang lebih rendah. Dalam pengertian sempit kompetisi adalah perusaan-

---

<sup>29</sup> Ali Hasan, *Marketing Bank Syariah*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010) Cet. 1, hal. 29.

<sup>30</sup> Muchammad Fauzi, *Manajemen Strategik*, (Semarang: CV. Karya Abadi Jaya, 2015), hal. 1.

<sup>31</sup> Leonardos Saiman, *Kewirausahaan*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015) hal. 124.

<sup>32</sup> Sofjan Assauri, *Strategic Management*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) Cet. 2, hal 2.

perusahaan berusaha sekuat tenaga untuk membuat pelanggan membeli produk mereka bukan produk pesaing. Oleh karena itu, akan terdapat pihak yang menang dan yang kalah.<sup>33</sup>

Kotler dan Porter menyatakan bahwa persaingan dalam konteks pemasaran adalah keadaan dimana perusahaan pada pasar produk atau jasa tertentu dalam rangka meraih pelanggannya. Menurut Porter, persaingan akan terjadi pada beberapa kelompok pesaing yang tidak hanya pada produk atau jasa sejenis, dapat pada produk atau jasa substitusi maupun persaingan pada hulu dan hilir.<sup>34</sup> Persaingan merupakan proses kerja tanpa henti terhadap kemampuan suatu perusahaan untuk mencari dan mempertahankan sebuah keunggulan.<sup>35</sup>

Dalam karya paling terkenal *Competitive Strategy*, Michael P. Porter mengungkapkan beberapa strategi yang dapat digunakan perusahaan untuk dapat bersaing. Beberapa aspek inti dari teori Porter tersebut adalah:<sup>36</sup>

- a. Persaingan merupakan inti keberhasilan dan kegagalan. Hal ini berarti bahwa keberhasilan atau kegagalan bergantung pada keberanian perusahaan untuk dapat bersaing. Tanpa berani bersaing, keberhasilan tidak mungkin didapat. Strategi bersaing

---

<sup>33</sup> Jonathan Sarwono, *Marketing Intelligence*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hal.125.

<sup>34</sup> Fauzi, *Manajemen*. . . , hal. 71.

<sup>35</sup> Joan Magretta, *Understanding Michael Porter*, (Yogyakarta: Andi, 2014), hal. 9.

<sup>36</sup> Suryana, *Kewirausahaan*, (Jakarta: PT Salemba Empat,2006), hal. 174.

dimaksudkan untuk mempertahankan tingkat keuntungan dan posisi yang langgeng ketika menghadapi persaingan.

- b. Keunggulan bersaing berkembang dari nilai yang mampu diciptakan oleh perusahaan bagi langganan atau pembeli. Keunggulan bersaing menggambarkan cara perusahaan memilih dan mengimplementasikan strategi generik (biaya rendah, diferensiasi, dan fokus) untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan bersaing. Dengan kata lain, keunggulan bersaing menyangkut bagaimana suatu perusahaan benar-benar menerapkan strategi generiknya dalam keadaan praktis.
- c. Ada dua jenis dasar keunggulan bersaing, yaitu biaya rendah dan diferensiasi. Semua keunggulan bersaing ini berasal dari struktur industri.

Terdapat tiga penentu yang dapat dimanfaatkan suatu perusahaan untuk meningkatkan keunggulannya, ketiga penentu itu adalah perspektif utama yang dapat diciptakan, yaitu:<sup>37</sup>

- a. Perspektif Internal, yang berfokus pada sumber daya dan kapabilitas, seperti sumber daya internal yang unik, yang memungkinkan perusahaan dapat memukul lawan dalam persaingan.

---

<sup>37</sup> Assauri, *Strategic. . .* , hal 64.

- b. Perspektif Eksternal, yang terfokus pada struktur industri dan cara perusahaan memposisikan dirinya di dalam keunggulan bersaing, dan
  - c. Perspektif Dinamis, yang menjembatani perspektif internal dan eksternal, merupakan landasan ketiga dalam keunggulan bersaing.
3. Penentuan Sasaran Jangka Panjang

Dalam perancangan strategi bersaing haruslah dibuat sasaran jangka panjang, karena persaingan akan terus terjadi dimasa yang akan datang, dan keunggulan bersaing merupakan sesuatu yang harus dipertahankan dalam jangka panjang. Karena memperoleh keuntungan atau keunggulan yang maksimal sekarang dengan mengorbankan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang bukanlah suatu strategi yang baik. Pengelolaan bisnis yang perlu mendapat perhatian dalam menentukan jangka panjang, yaitu:<sup>38</sup>

- a. Perolehan Keuntungan

Keuntungan merupakan cermin bagi manajemen, bahwa langkah-langkah yang diambilnya dalam mengelola organisasi mendapat dukungan berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara internal maupun eksternal.

---

<sup>38</sup> Siagan, *Manajemen . . .* , hal 129.

b. Produktivitas

Produktivitas ialah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan dan luaran. Artinya, suatu sistem dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar.

c. Posisi Kompetitif

Para usahawan pasti menyadari bahwa memelihara posisi yang kompetitif bukanlah hal yang mudah dan menyangkut banyak segi manajemen perusahaan.

d. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manajemen harus sadar bahwa perusahaan harus berupaya untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhan para karyawannya, baik yang sifatnya materi, sosial, status, psikologi dan kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang.

e. Pemeliharaan Hubungan Industrial

Dalam sasaran jangka panjang, para pengambil keputusan strategik biasanya mencantumkan pentingnya pemeliharaan hubungan industrial yang serasi antara manajemen dengan para pekerja yang pada analisis terakhir sesungguhnya sama-sama berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan meraih keuntungan dan mewujudkan pertumbuhan.

f. Keunggulan Teknologi

Dalam strategi jangka panjang, para perumus strategi perusahaan biasanya menyatakan apakah perusahaan ingin memperoleh dan mempertahankan keunggulan teknologikal dengan segala implikasinya atautkah puas sekedar menjadi “pengikut” dalam pemanfaatan berbagai kemajuan dan terobosan teknologikal pihak lain.

g. Tanggung Jawab Sosial

Dapat dinyatakan secara kategorikal dan aksiomatik bahwa tidak ada satu perusahaan pun yang tidak melakukan interaksi dengan lingkungannya. tanggung jawab sosial suatu perusahaan tidak terbatas kepada para pengguna produk yang dihasilkannya, akan tetapi juga pada berbagai pihak yang berkepentingan eksternal perusahaan.

## **D. Perusahaan**

1. Pengertian perusahaan

Menurut Herujito, Perusahaan atau istilah Inggrisnya *eterprise* terdiri dari satu atau lebih unit-unit usaha yang disebut pabrik atau *bedrijf* (bahasa Belanda). Pengertian perusahaan di sini maksudnya suatu lembaga yang diorganisasikan dan dijalankan untuk menyediakan barang atau jasa untuk masyarakat dengan motif atau insentif keuntungan. Selain itu sebagai suatu lembaga perusahaan juga merupakan suatu wadah yang diorganisasikan, didirikan dan diterima

dalam tata kehidupan masyarakat.<sup>39</sup> Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perusahaan adalah kegiatan (pekerjaan dan sebagainya) yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan mencari keuntungan (dengan menghasilkan sesuatu, mengolah atau membuat barang-barang, berdagang, memberikan jasa, dan sebagainya).<sup>40</sup> Perusahaan merupakan unit usaha atau suatu organisasi yang menyediakan barang atau jasa dengan tujuan mencari keuntungan yang diririkan dan diterima oleh masyarakat.

## 2. Bentuk Hukum Perusahaan

Bentuk hukum atau “legal form” suatu perusahaan secara garis besarnya dibagi dalam dua kelompok, yaitu usaha yang disebut usaha perseorangan (*natural/person*) dan usaha permodalan (*juristic person*).<sup>41</sup>

- a. Usaha perseorangan, adalah suatu badan usaha yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang. Ia bertanggung jawab menurut hukum atas usahanya tersebut.
- b. Perseroan terbatas (PT), adalah suatu badan hukum untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri dari saham-saham, yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang

---

<sup>39</sup> Yayat M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen Cet. 3*, (Jakarta: PT. Grasindo 2006), hal. 281.

<sup>40</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id> pada 23 November 2018.

<sup>41</sup> Herujito, *Dasar-Dasar . . .*, hal. 282.

- dimilikinya. PT. Bank Muamalat Indonesia, merupakan contoh dari perseroan terbatas.
- c. Perusahaan negara, adalah perusahaan yang modalnya sebagian atau seluruhnya merupakan kekayaan negara yang dipisahkan maupun dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Seperti contoh PT. KAI
  - d. Koperasi, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1967 tentang Pokok-Pokok Perkoperasian menjelaskan, koperasi adalah organisasi ekonomi yang berwatak sosial, beranggotakan orang-orang atau badan-badan hukum.<sup>42</sup>

## **E. Perbankan Syariah**

### **1. Pengertian Bank Syariah**

Bank berasal dari kata Italia *banco* yang artinya bangku. Bangku inilah yang digunakan oleh bankir untuk melayani kegiatan operasional kepada para nasabah. Itulah bangku yang secara resmi dan populer menjadi bank.

Bank syariah adalah bank yang tidak mengandalkan bunga, dari operasional produknya, baik penghimpunan maupun penyuluhan danannya dan lalu lintas pembayaran serta peredaran uang dari dan untuk debitur berdasarkan hukum Islam.<sup>43</sup> Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa bank syariah adalah bank yang menjalankan

---

<sup>42</sup> Ibid, hal. 288.

<sup>43</sup> Wangsawidjaya Z, *Pembiayaan Bank Syariah*, (Jakarta:Gramedia,2012), hal. 15.

kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Unit Usaha Syariah, Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Prinsip Syariah adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah.

Di Indonesia, bank syariah yang pertama didirikan adalah Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada tahun 1992. Walaupun perkembangannya sedikit terlambat dibandingkan dengan negara-negara Muslim lainnya, perbankan syariah di Indonesia akan terus berkembang. Bila pada periode tahun 1992-1998 hanya ada satu unit Bank Syariah, maka pada tahun 2005, jumlah bank syariah di Indonesia telah bertambah menjadi 20 unit, yaitu 3 bank umum syariah dan 17 unit usaha syariah. Sementara itu, jumlah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) hingga tahun 2005 bertambah menjadi 88 buah.<sup>44</sup>

## 2. Karakteristik Bank Syariah

Kegiatan bank syariah merupakan implementasi dari prinsip ekonomi Islam dengan karakteristik, antara lain sebagai berikut:

- a. Pelarangan riba dalam berbagai bentuknya
- b. Tidak mengenal konsep nilai waktu dari uang (*time-value of money*)
- c. Konsep uang sebagai alat tukar bukan sebagai komoditas

---

<sup>44</sup>Adiwarman A. Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqih dan Keuangan* ed. 5, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013) Cet. 9, hal.25.

- d. Tidak diperkenankan melakukan kegiatan yang bersifat spekulatif
- e. Tidak diperkenankan menggunakan dua harga untuk satu barang
- f. Tidak diperkenankan dua transaksi dalam satu akad<sup>45</sup>
- g. Pada bank syariah terdapat Dewan Pengawas Syariah (DPS) sebagai pengawas kegiatan operasional bank syariah dan tidak menyimpang dari nilai-nilai syariah.<sup>46</sup>

## **F. Kajian Penelitian Terdahulu**

Dalam studi literatur ini, penulis mencantumkan beberapa penelitian yang dilakukan oleh pihak lain sebagai bahan rujukan dalam pengembangan materi yang ada dalam penelitian yang dibuat oleh penulis, antara lain sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Bahry, et. al.,<sup>47</sup> dengan judul “Pengaruh Antara Penggunaan Teknologi Informasi, Implementasi Strategi Diverensiasi dan Kualitas Layanan Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing Pada Rumah Sakit Haji Makasar”, *Jurnal MKMI*, 2013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel implementasi strategi diferensiasi mempunyai pengaruh tertinggi terhadap keunggulan bersaing 53%, dibanding kualitas layanan 28%, sedangkan teknologi informasi berpengaruh tertinggi terhadap kualitas layanan sebesar 38%. Persamaan dari penelitian Bahry

---

<sup>45</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2009) Cet. 1, hal. 8 .

<sup>46</sup> Muhamad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), Ed. 1, Cet. 2, hal. 5.

<sup>47</sup> Noer Bahry Noor, et. al., Pengaruh Antara Penggunaan Teknologi Informasi, Implementasi Strategi Diverensiasi dan Kualitas Layanan Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing Pada Rumah Sakit Haji Makasar, *Jurnal MKMI*, September 2018, hal 188.

dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas berupa teknologi informasi dan variabel terikat berupa strategi bersaing, dengan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif. Adapun perbedaannya terletak pada jumlah variabel bebas, dimana Bahry menggunakan tiga variabel bebas berupa penggunaan teknologi informasi, implementasi strategi diverensiasi dan kualitas layanan, sedangkan peneliti saat ini menggunakan variabel bebas berupa penggunaan teknologi informasi dan pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian Hardyansyah dan Khalid,<sup>48</sup> dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Sistem Pengendalian Intern sebagai Variabel Moderasi Pada SKPD Kabupaten Polewali Mandar”. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 2016. Hasil dari penelitian ini kompetensi sumber daya manusia memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,558 > 1,675$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  sedangkan pemanfaatan teknologi informasi  $2,714 > 1,675$  dengan taraf signifikan  $0,009 < 0,05$ , yang artinya keduanya berpengaruh terhadap variabel Y. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Hardyansyah dan Khalid dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini terletak pada variabel bebas berupa kompetensi sumber

---

<sup>48</sup> Hardyansyah dan Ansyarif Khalid, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Sistem Pengendalian Intern sebagai Variabel Moderasi Pada SKPD Kabupaten Polewali Mandar, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban* Vol. 1 No. 1, Januari 2016, hal 57-58.

daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi, dan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun terletak pada variabel terikat berupa kualitas laporan keuangan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini menggunakan variabel terikat berupa strategi persaingan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Dinata, et. al.,<sup>49</sup> dengan judul “Penerapan Teknologi Informasi dan *Customer Relationship Management* sebagai Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Guna Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi pada Bengkel Resmi Toyota Jawa Tengah dan Jogja)”, *Jurnal Bisnis Strategi*, 2016. Hasil dari penelitian ini dapat terlihat pada perhitungan R2 diketahui bahwa variabel Teknologi Informasi, Sumber Daya Manusia, dan *Sustainable Competitive Advantage Companies* dapat menjelaskan kinerja variabel sebesar 57,87%. Dengan demikian, menunjukkan bahwa model yang dihasilkan bagus dan memiliki tingkat kedekatan yang kuat korelasi (substansional). Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Dinata dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini terletak pada variabel yang digunakan dimana sama-sama menggambarkan tentang teknologi informasi dan sumber daya manusia pada variabel bebasnya sedangkan variabel terikatnya berupa keunggulan bersaing yang dilakukan oleh perusahaan, serta sama-sama menggunakan metode

---

<sup>49</sup> Benny Martha Dinata, et. al., Penerapan Teknologi Informasi dan *Customer Relationship management* sebagai Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Guna Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi pada Bengkel Resmi Toyota Jawa Tengah dan Jogja), *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 25 No. 1, Juli 2016), hal 1.

penelitian kuantitatif. Namun perbedaannya pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dinata menggunakan tiga variabel bebas sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini menggunakan dua variabel bebas, adapun fokus penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Berlian,<sup>50</sup> dengan judul “Pengaruh Teknologi Informasi dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah Mandiri Cabang Medan Aksara”, Skripsi, 2017, Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan pengaruh teknologi informasi dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah sebesar 61,6%, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun persamaannya terletak pada variabel bebasnya yaitu sama-sama membahas tentang teknologi informasi, dan kualitas pelayanan yang merupakan bagian dari sumber daya manusia, serta metode penelitian yang digunakan. Adapun perbedaannya terletak pada variabel terikat dimana Berlian menggunakan kepuasan nasabah sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini menggunakan strategi persaingan perusahaan sebagai variabel bebasnya.

Penelitian yang dilakukan Putri,<sup>51</sup> dengan judul “Faktor-Faktor Perekrutan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi yang

---

<sup>50</sup> Dewi Berlian Harahap, *Pengaruh Teknologi dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah Mandiri Cabang Medan Aksara*, (Sumatera Utara: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), hal 77.

<sup>51</sup> Rika Helmia Putri, *Faktor-Faktor Perekrutan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi yang Dipertimbangkan Karyawan dalam Etos Kerja Di Bank Tabungan Negara*

Dipertimbangkan Karyawan dalam Etos Kerja Di Bank Tabungan Negara (Persero) Terbuka Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang”, Skripsi, 2018, hasil dari penelitian ini adalah faktor-faktor perekrutan yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja berpengaruh 82,08%, faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja berpengaruh 62,908%, faktor-faktor kompensasi yang dipertimbangkan karyawan berpengaruh 80, 633%, sedangkan ketiga faktor tersebut secara bersama-sama yang dipertimbangkan karyawan berpengaruh 82, 080% dan lebih besar dari nilai *eigenvalues* faktor yang terbentuk lainnya. Persamaannya terletak pada salah satu variabel bebasnya yaitu berupa pengembangan sumber daya manusia manusia, serta metode penelitian yaitu kuantitatif. Adapun perbedaanya, penelitian yang dilakukan oleh Putri menggunakan tiga variabel bebas sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini menggunakan dua variabel bebas, pada penelitian yang dilakukan oleh Putri yang menjadi variabel terikatnya berupa etos kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini menggunakan variabel terikat berupa strategi persaingan perusahaan.

Penelitian dari Janto,<sup>52</sup> dengan judul “Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Strategi Bersaing, Prestasi

---

(Persero) Terbuka Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018), hal. 155

<sup>52</sup> Dwi Janto, *Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Strategi Bersaing, Prestasi Kerja dan Kualitas Produk di Daerah Sentra Industri Jawa Timur*, (Surabaya: Disertasi, Tidak Diterbitkan, 2005), hal. 193.

Kerja dan Kualitas Produk di Daerah Sentra Industri Jawa Timur”, Disertasi, 2005. Hasil dari penelitian ini pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap strategi bersaing dengan nilai 70,3%, hal ini dikarenakan frekuensi tanggapan responden terhadap proses pengembangan sumber daya manusia sejalan dengan frekuensi tanggapan responden terhadap variabel strategi bersaing. Adapun persamaannya terletak pada variabel bebas berupa pengembangan sumber daya manusia dan variabel terikat berupa strategi bersaing. Sedangkan perbedaannya terletak dimana penelitian Janto menggunakan satu variabel bebas dengan tiga variabel terikat, sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

Dalam penelitian ini peneliti bermaksud mengkaji secara khusus mengenai pengaruh penggunaan teknologi informasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap strategi persaingan perusahaan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri.

#### **G. Kerangka Konseptual**

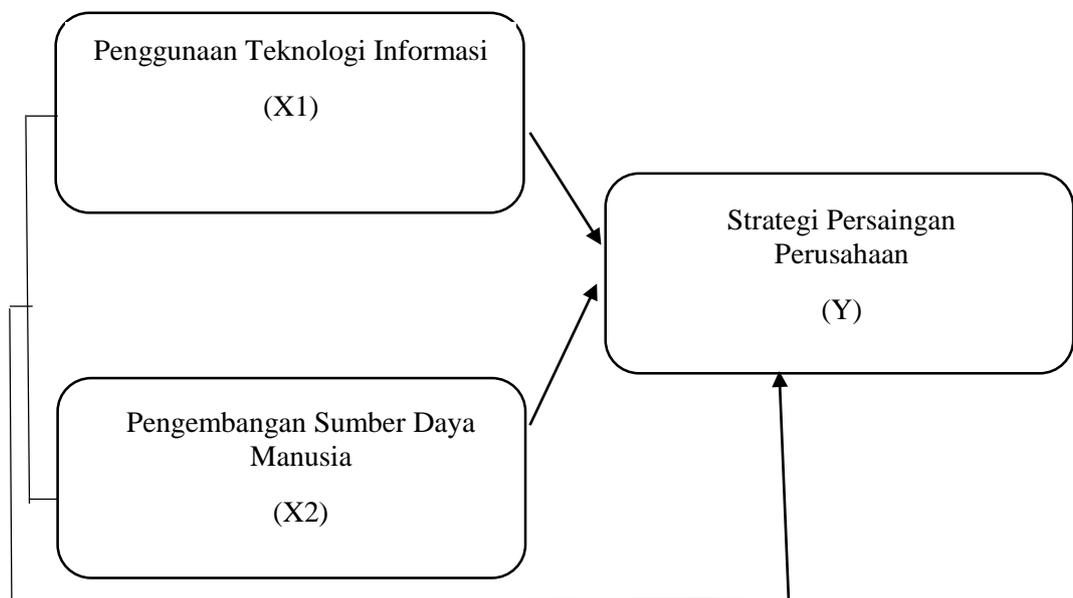
Kerangka konseptual, didasarkan berdasar rumusan masalah serta landasan teori dan tinjauan dari penelitian terdahulu. Berdasarkan judul penelitian yaitu mengenai Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Strategi Persaingan Perusahaan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri. Variabel penelitiannya yaitu Penggunaan Teknologi Informasi (X1), Pengembangan Sumberdaya Manusia (X2), dan Strategi Persaingan

Perusahaan (Y). Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri.

Berikut dikemukakan kerangka berfikir penelitian dengan judul penelitian diatas sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

**Skema Kerangka Berfikir**



Keterangan:

1. Pengaruh variabel Penggunaan Teknologi Informasi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Strategi Persaingan Perusahaan (Y) didasarkan oleh teori yang dikemukakan oleh Rochaety<sup>53</sup>, serta didukung dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bahry, et. al.<sup>54</sup>

<sup>53</sup> Rochaeti, *Sistem. . .*, hal. 38.

<sup>54</sup> Bahry, et. al., *pengaruh antara penggunaan teknologi informasi. . .*, hal. 184.

2. Pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) terhadap variabel Strategi Persaingan Perusahaan (Y) didasarkan oleh teori yang dikemukakan oleh M. Kadarisman<sup>55</sup>, serta didukung dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Janto<sup>56</sup>.
3. Pengaruh variabel Penggunaan Teknologi Informasi ( $X_1$ ), dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ), secara bersama-sama terhadap variabel Strategi Persaingan Perusahaan (Y) didasarkan oleh teori yang dikemukakan oleh Siagan.<sup>57</sup>

## H. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.<sup>58</sup> Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap strategi persaingan perusahaan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri.
- b. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap strategi persaingan perusahaan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri.

---

<sup>55</sup> M. Kadarisman, *manajemen pengembangan . . .*, hal 6.

<sup>56</sup> Dwi Janto, Analisis Pengaruh Pengembangan. . .hal 193.

<sup>57</sup> Siagan, *Manajemen . . .*, hal 129.

<sup>58</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 96.

- c. Penggunaan teknologi informasi dan Pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap strategi persaingan perusahaan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri.