# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

## 2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, dikemukakan teori-teori dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian lain yang ada hubungannya dengan sumber daya manusia untuk dijadikan landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan variabel yang menjadi permasalahan dalam suatu penelitian. Adanya landasan teori ini merupakan ciri bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data. Selain itu, dengan kajian pustaka ini peneliti dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalah yang terjadi.

### 2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Beberapa pengertian manajemen menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Jamed A.F Stoner (dialih bahasakan oleh T. Hani Handoko, 2015:8), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Jan Kotter (2014:8) yang menyatakan bahwa Manajemen adalah.

> "Serangkaian proses yang dapat membuat sistem teknologi yang rumit dari orang–orang dan berjalan dengan lancar. Aspek yang paling penting dari manajemen meliputi perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, pegawai, pengendalian, dan pemecahan masalah."

Selain itu menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian dari manajemen diatas dapat penulis simpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada 4 fungsi utama dalam manajemen menurut Hasibuan (2014:2).

### 2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Menurut George R. Terry (2014:23), fungsi manajemen terdiri dari *planning*, *organizing*, *staffing*, *leading*, dan *controlling*.

1. Perencanaan (*Planning*)

Rencana-rencana yang dibutuhkan untuk memberikan kepada organisasi, tujuan-tujuannya, dan menetapkan prosedur terbaik untuk pencapaian tujuan-tujuan itu.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan

berbagai program tersebut secara sukses. Maka dari itu perencanaan sangatlah penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai target dari organisasi tersebut.

3. *Staffing*

*Staffing* adalah penarikan, latihan, dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi para karyawan dalam lingkungan kerja uang menguntungkan dan profuktif.

4. *Leading*

Sesudah rencana dibuat, organisasi dibentuk dan disusun personalianya, langkah erikutnya adalah menugaskan karyawan untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditetapkan

5. *Controlling*

Semua fungsi terdahulu tidak akan efektif tanpa fungsi pengawasan (*controlling*). Pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### 2.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Setiap perusahaan memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik. Unsur-unsur inilah yang disebut unsur manajemen. Jika salah satu diantaranya tidak sempurna atau tidak ada, Menurut George R. Terry (2014) dalam bukunya *Principle of Management*, adapun unsur–unsur sebagai sarana dalam manajemen dikenal dengan 6M: maka akan berimbas dengan berkurangnya upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Unsur-unsur tersebut:

a. Manusia *(Human*)

Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya manusia maka tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja.

b. Uang (*Money*)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

c. Bahan *(Materials*)

Material terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi-materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

d. Mesin (*Machines*)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

e. Metode *(Methods*)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan dari sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusia itu sendiri.

f. Pasar (*Market*)

Memasarkan produk tentu sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh sebab itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor yang menentukan dalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen.

Menurut George R. Terry (2014) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan alat-alat sarana (*tools*). *Tools* merupakan syarat suatu usaha untuk mencapai hasil yang ditetapkan. *Tools* tersebut dikenal dengan 6M, yaitu *men, money, materials, machines, method,* dan *markets*.

### 2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat khusus dalam organisasi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2014:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

> "Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Selain itu, Hasibuan (2014:10) Manajemen Sumber Daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Desseler (2016:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu prosenaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan untuk mengatur tenaga kerja agar efektif dan efesien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2014:2) mengatakan bahwa,

> "Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat".

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni guna memperoleh, mengembangkan, memelihara seluruh anggota dalam organisasi maupun dilingkungan luar organisasi demi pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

#### 2.1.4.1 Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efesien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepeegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart).*

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efesien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan ekternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### 2.1.4.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job spesification, job reqruitment, dan job evaluation.*
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job.*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.

9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### 2.1.4.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelola setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi dan memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan social,tidak hanya mencerminkankehendak manajemen senior tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi.

Menurut Cushway (dialih bahasakan oleh Edy Sutrisno, 2014:7), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi:

1. Mempertimbangkan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

### 2.1.2 Teknologi Informasi

Menurut Kadir (2013:14) teknologi informasi secara garis besar Teknologi informasi dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian yaitu perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*). Perangkat keras menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer, dan keyboard. Adapun perangkat lunak terkait dengan instruksi-instruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan instruksi-instruksi tersebut.

Teknologi informasi pada saat ini terus mengalami perubahan baik itu dari segi perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*).

Menurut *Information Technology Association of America* (ITAA) dalam Sutarman (2014:13) mengemukakan pengertian dari *Information Technology* (IT)/Teknologi Informasi adalah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau mamajemen sistem informasi berbasis computer khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer.

Menurut Warsita (2014:135) teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna. Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Lantip Diat (2013:4) teknologi informasi diartikan sebagai ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer dan perkembanganya sangat pesat. Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2013:57) juga mengemukakan teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data.

Pengolahan itu termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan

informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu. Menurut McKeown dalam Suyanto (2015:10) teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Teori yang lain juga diungkapkan oleh Williams dalam Suyanto (2015:10) teknologi informasi merupakan sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan atau menyampaikan informasi. Teori pendukung yang lain menurut Behan dan Holme dalam Munir (2014:31) teknologi informasi dan komunikasi adalah segala sesuatu yang mendukung untuk me-*record*, menyimpan, memproses, mendapat lagi, memancar/mengantarkan dan menerima informasi

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah suatu teknologi berupa (*hardware*, *software*, *useware*) yang digunakan untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna untuk memperoleh informasi yang berkualitas.

#### 2.1.2.1 Fungsi dan Tujuan Teknologi Informasi

Sutarman (2014: 18) mengemukakan fungsi-fungsi dari teknologi informasi sebagai berikut:

a. Menangkap (*Capture*)

   Merupakan suatu proses penangkapan data yang akan menjadi data masukan.

b. Mengolah (*Processing*)

   Mengolah data masukan yang diterima untuk menjadi informasi.

c. Menghasilkan (*Generating*)

Menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna dan dapat dimanfaatkan.

d. Menyimpan (*Storage*)

Menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat dipergunakan untuk keperluan lainnya.

e. Mencari Kembali (*Retrieval*)

Menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin data dan informasi yang sudah tersimpan.

f. Transmisi (*Transmission*)

Mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer.

Adapun tujuan dari teknologi informasi dkemukakan oleh Sutarman (2009: 17) sebagai berikut:

a. Untuk memecahkan masalah
b. Untuk membuka kreativitas
c. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan

Sementara menurut Marimin, Tandjung dan Prabowo (2016: 15) mengemukakan bahwa "Tujuan teknologi informasi adalah membantu mempercepat proses, mengurangi tingkat kesalahan, mengolah data dan akhirnya menghasilkan informasi yang mendukung pengambilan keputusan."

#### 2.1.2.2 Komponen Teknologi Informasi

Menurut Sutarman (2013: 14) komponen teknologi informasi adalah sebagai berikut:

a. Perangkat Keras *(Hardware*)

Kumpulan peralatan seperti prosesor, monitor, keyboard dan printer ang menerima data dan informasi, memroses data tersebut dan menampilkan data tersebut.

b. Perangkat Lunak *(Software*)

Kumpulan program-program yang memumgkinkan *hardware* memroses data

c. Basis Data *(Database)*

Sekumpulan data atau file yang saling berhubungan dan terorganisir

d. Fasilitas Jaringan dan Komunikasi (*Network)*

Sebuah sistem yang terhubung yang menunjang adanya pemakaian bersama sumber diantara perangkat yang berbeda

*e*. *People*

Yaitu orang yang menggunakan perangkat dan merupakan elemen penting dalam teknologi informasi

**2.1.2.3 Peranan Teknologi Informasi**

Peranan teknologi informasi saat ini sangat membantu terhadap berbagai kegiatan masyarakat. Secara garis besar peranan teknologi informasi menurut Kadir (2014: 15) adalah sebagai berikut:

a. Teknologi informasi menggantikan peran manusia dalam melakukan otomasi terhadap suatu tugas atau proses
b. Teknologi informasi memperkuat peran manusia, yaitu dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses

c. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

Sutarman (2014:13) mengemukakan alasan mengapa penerapan maupun pengelolaan teknologi informasi menjadi salah satu bagian penting adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan kompleksitas dari tugas manajemen;
b. Pengaruh ekonomi internasional (globalisasi);
c. Perlunya waktu tanggap (*respone time*) yang lebih cepat;
d. Tekanan akibat dari persaingan bisnis.

**2.1.2.4 Dimensi Teknologi Informasi**

Salah satu teori mengenai penggunaan teknologi informasi yang dianggap sangat berpengaruh dan sering digunakan dalam penelitian adalah *Technology Acceptance Model* (TAM), yang merupakan suatu model penerimaan sistem informasi yang akan digunakan oleh pemakai (Jogiyanto, 2017: 111). Model ini mengusulkan bahwa ketika pengguna ditawarkan untuk menggunakan suatu sistem yang baru, sejumlah faktor mempengaruhi keputusan mereka tentang bagaimana dan kapan akan menggunakan sistem tersebut (Pertiwi dan Adhivinna, 2013).

Berdasarkan teori TAM tersebut, maka pengukuran atas pemanfaatan teknologi informasi dalam penelitian ini dapat diukur dengan didasarkan pada penjelasan konstruk model yang dijelaskan oleh Davis (dalam Jogiyanto, 2017: 113), yaitu:

1. Kemanfaatan. Kegunaan persepsian yang didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu teknologi akan bermanfaat dan akan meningkatkan kinerjanya.
2. Kemudahan. Kemudahan penggunaan persepsian didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang percaya bahwa mengunakan suatu teknologi akan bebas dari usaha. Konstruk ini juga merupakan suatu kepercayaan tentang proses pengambilan keputusan. Persepsi kemudahan memberikan indikasi bahwa suatu sistem dirancang bukan untuk menyulitkan pemakainya, tetapi justru mempermudah seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kepercayaan. Secara umum kepercayaan adalah harapan bahwa orang lain memutuskan untuk dipercaya tidak akan berperilaku oportunis dengan mengambil keuntungan dari sebuah situasi (Shen, 2016). Pada penelitian ini kepercayaan mengacu pada keyakinan pengguna absensi online kepada penyedia layanan bahwa keterangan yang diberikan tidak akan dimanfaatkan dan baik pengguna maupun penyedia tidak akan berperlaku oportunis.
4. Ketersediaan. Fitur yang disediakan dalam absensi online harus mampu menarik dan selalu tersedia setiap saat dalam kondisi yang prima.

### 2.1.3 Insentif

Insentif adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap, misalnya dalam pemberian bonus (Darsono, 2015: 270). Insentif juga dapat

dikatakan sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang ditentukan oleh perusahaan.

Insentif diterima karyawan karena prestasi kerja yang mencapai atau bahkan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif adalah pengharga an atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu (Nawawi, 2015:317). Handoko (2013:176) berpendapat bahwa tujuan dari sistem insentif pada hakekatnya adalah unuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan-tujuan organisai. Sementara Rivai (2014:767) mengungkapkan tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab serta dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan menurut Husnan (2013:144), insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Dari penjelasan tersebut penulis menyimpulkan bahwa insentif bertujuan sebagai daya salah satu penarik karyawan untuk lebih meningkatkan lagi produktivitas, kualitas kerja serta peran mereka di dalam sebuah perusahaan.

### 2.1.3.1 Jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Menurut Hadari Nawawi (2015:317) Penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

1. Kompensasi atau insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya

2. kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Pendapat lain tentang jenis-jenis upah menurut Sirait (2016-202) menyatakan bahwa ada tiga jenis insentif sebagai berikut:

1. *Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

2. *Non Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

3. *Sosial Incentive*

Keadaan dan sikap dari rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

### 2.1.3.2 Tujuan Insentif

Hasibuan (2013:121-122) menyatakan bahwa tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerjasama.

2) Pengadaan yang efektif.

3) Motivasi.

4) Stabilitas karyawan.

5) Disiplin.

6) Pengaruh serikat pekerja.

7) Pengaruh pemerintah.

Sedangkan pendapat lain tentang tujuan diberikannya insentif menurut Notoatmidjo (dalam Sutrisno, 2015:188-189) sebagai berikut:

1) Menghargai prestasi kerja.

2) Menjamin keadilan.

3) Mempertahankan karyawan.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu.

5) Pengendalian biaya.

6) Memenuhi peraturan.

**2.1.3.3 Dimensi Insentif**

Dimensi yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Dimensi tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif. Dimensi-dimensi yang mempengaruhi tingkat insentif menurut Sirait (2016:202) adalah sebagai berikut:

1) Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.

2) Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan.

3) Keadaan ekonomi suatu negara.

### 2.1.4 Produktivitas Kerja

Menurut Kimsean (2014: 319) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:100) ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi:

1) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja

2) Aspek efisiensi tenaga kerja

3) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Menurut Sinungan dalam Kimsean (2014-319) yang dimaksud produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Sedangkan menurut Sutrisno (2015: 99), produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

Produktivitas pada umumnya dipahami hanya sebatas rasio antara input dengan output saja. Konsep tersebut dirasa sangat sempit yang kemudian oleh *General Accounting Office* (GAO) dikembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting. Menurut Terry dalam Sumarso (2013:62) produktivitas adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Sedangkan menurut Sumarso (2013:63) produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu

tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi.

Produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitas mesin/peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, sedangkan produktivitas mesin merupakan perbandingan antara output dengan kapital input tersebut meliputi tanah, mesin dan peralatan, sedangkan kapital outputnya berbeda-beda sesuai dengan unsur kapitalnya dan unsur inputnya

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas di atas, maka dapat disimpulkan pengertian produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya.

#### 2.1.4.1 Indikator-indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2015:106) indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

1) Kemampuan melaksanakan tugas.

2) Selalu meningkatkan hasil yang dicapai.

3) Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini.

4) Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Meningkatkan kualitas dan mutu.

6) Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

Sedangkan menurut Kimsean (2014: 321) berpendapat indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

1) Mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas.

2) Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

3) Sikap semangat kerja lebih baik dari hari sebelumnya.

4) Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik.

5) Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

6) Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.

7) Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya masukan yang dipergunakan.

8) Terus menerus berusaha untuk meningkatkan kualiatas kehidupan.

9) Melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi.

Bagi perusahaan ataupun sebuah organisasi, nilai seperti produktivitas merupakan salah satu unsur yang penting didalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang harus diperhatikan oleh para pimpinan.

### 2.1.4.2 Dimensi Produktivitas

Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi melalui keterlibatannya dalam proses pekerjaan pada instansi yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi tenaga kerja yang

bersifat monodualistik karena manusia tersusun dari dua unsur yaitu jasmani dan rohani. Dapat pula dikatakan bahwa persyaratan untuk memperoleh produktivitas kerja seperti yang diharapkan adalah mengetahui sejauh mana persyaratan tersebut mempengaruhi tercapainya produktivitas sebagaimana diharapkan.

Menurut Kimsean (2014: 321) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sebagai berikut:

1) Kemampuan manajemen pegawai

2) Efisiensi pegawai

3) Kondisi lingkungan pekerjaan

Menurut Sumarso (2013: 65) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah kesediaan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesanggupan. Bagi tenaga kerja yang sejak awal memutuskan untuk bekerja dengan memiliki komitmen untuk melaksanakan tugas dengan baik, maka tidak akan susah untuk menetapkan dan memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Tiffin dan Cormick dalam Siagian (2013:93) ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik, tingkat kelelahan dan disiplin kerja serta motivasi. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Sinungan (2015: 56) adalah sebagai berikut:

1) Tingkat pendidikan dan keahlian

2) Jenis teknologi dan hasil produksi

3) Kondisi lingkungan kerja

4) Kondisi kesehatan, kemampuan fisik dan mental

5) Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas

6) Keanekaragaman tugas

7) Sistem insentif

8) Keamanan kerja

9) Kepuasan kerja

10) Kepastian pekerjaan

11) Perspektif dari ambisi dan promosi

12) Umpan balik atau upah

Berdasarkan penjelasan tersebut, pada penelitian ini dimensi produktivitas yang akan digunakan adalah yang dikemukakan oleh F.C games (dalam Kimsean, 2014: 321) yang meliputi usaha, motivasi, kemampuan dan kesempatan serta kejelasan tujuan

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan, terdapat beberapa penelitian mengenai teknologi informasi, insentif dan produktivitas kerja yang pernah dilakukan sebelumnya. Berikut resume beberapa penelitian tersebut:

**Tabel 2.1**
**Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Yahfizham Jurnal Ekonomi Volume 1 No. 2 Desember 2013 Penerapan teknologi | Teknologi informasi mencakup hardware dan software harus mampu | Teknologi informasi sebagai variabel | Variabel independen hanya satu, Tempat dan |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| | informasi berupaya meningkatkan produktivitas sumber daya manusia pada PT. Safilindo Permata | menyelesaikan permasalahan dalam sumber daya manusia melalui teknis operasional berupaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan yang bisa saja solusinya adalah proyek *outsourcing*. | independen dan produktivitas sebagai variabel dependen | waktu penelitian |
| 2. | Axchel Tumiwa, Bernhard Tewal, Indrie D Palandeng Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3 September 2017 Hal. 3895-3904 ISSN 2303-1174 Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Graha Kompas) | teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, secara parsial teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. | Teknologi informasi sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen | Variabel independen hanya satu, Tempat dan waktu penelitian |
| 3. | Hari Mulyadi, Manajerial Vol. 9, No. 17, Juli 2010: 97 – 111 Pengaruh Motivasi Dan KompetensiKerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung | Gambaran produktivitas kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator produktivitas kerja sebagai berikut, yang diurutkan dari indikator yang paling dominan | Produktivitas sebagai variabel dependen | Motivasi dan Kompetensi Kerja sebagai variabel independen Tempat dan waktu penelitian |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| 4. | I Made Wahyu Artana dan Ida Bagus Dharmadiaksa E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol. 21. 1. Oktober 2017: 358-388. ISSN: 2302-8556 Pengaruh Teknologi Informasi dan Insentif Pada Kinerja Individu Dimoderasi Pelatihan dan Pengalaman Kerja | Teknologi informasi dan insentif berpengaruh positif pada kinerja infividu, pelatihan dan pengalaman kerja sebagian besar mampu memperkuat pengaruh positif teknologi informasi dan insentif pada kinerja individu | Teknologi informasi, insentif sebagai variable independen | Kinerja sebagai variabel dependen Pelatihan dan Pengalaman Kerja sebagai variabel moderasi Tempat dan waktu penelitian |
| 5. | Heni Indrayani, Jurnal El Riyasah Vol 3 No. 1 2012 Penerapan teknologi informasi dalam peningkatan efektivitas, efisiensi dan produktivitas perusahaan | Teknologi informasi perlu didukung oleh sistem informasi sehingga dapat mengintegrasikan informasindan mendukung produktivitas, selain itu iga didukung oleh sumber daya yang handal yang didapat melalui peningkatan keterampilan karyawan. Selain itu aplikasi teknologi informasi juga harus dilakukan pada peningkatan keandalan para manajer sebagai pengambil keputusan. | Teknologi informasi sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen | peningkatan efektivitas, efisiensi sebagai variabel dependen tepat dan waktu penelitian |
| 6. | Yaser Ghorbanzad dan Mina Beig Management Science letter 2 (2012) 1195-1202 *The impact of information Technology on productivity using struktural equation technique In Iran Behnoush Company* | Terdapat hubungan positif antara teknologi informasi dan produktivitas | Teknologi informasi sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen | Variabel independen hanya satu, Tempat dan waktu penelitian |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| 7. | Ardianto Ridho Putra *e-Proceeding of ManagementI*: Vol.2, No. 3 Desember 2015 \| Page 3726.<br><br>Pemanfaatan sistem informasi terhadap produktivitas kerja karyawan unit *network* PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jakarta Timur | Secara statistik terdapat pengaruh dari teknologi sistem informasi terhadap produktivitas kerja karyawan | Teknologi informasi sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen | Variabel independen hanya satu, Tempat dan waktu penelitian |
| 8. | John Roster Marpaung Jurnal Mantik penusa vol.1 no.2 Desember 2013<br>Pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Inited Dico Citas | Pemberian insentif memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas tenaga kerja. Ketika insentif ditingkatkan maka produktivitas kerja pun meningkat menjadi signifikan. | Insentif sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen | Variabel independen hanya satu, Tempat dan waktu penelitian |
| 9. | Rasyid Rahman Jurnal ekonomis vol. 1 no. 2 desember 2013<br>Pengaruh Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Sungguminasa Gowa | Insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan | Insentif sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen | Variabel independen hanya satu, Tempat dan waktu penelitian |
| 10. | Muhammad Rizal Nur Irawan<br>Jurnal ekonomi vol. 1 no. 1 januari 2018 cetak, April 2018 online, 36-41, ISSN : 2615-6237<br>Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo | Secara simultan dan parsial, variabel gaji dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja | Insentif sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen | Gaji sebagai Variabel independen, Tempat dan waktu penelitian |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| 11. | Oktariansyah Jurnal media wahana ekonomika vol. 15 no. 1, April 2018: 77-90<br><br>Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. CST Virtual System, Singapore Region Samutera | Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap produktivitas | Insentif sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen | Variabel independen hanya satu, Tempat dan waktu penelitian |
| 12. | *Olayinka C. Oloke dan Abiodun S. One, Daniel o babalola, raphael a ojelabi European Scientifiec jurnal April 2017 edition vol. 13 no. 11 ISSN 1857-7881 Incentive package, employee's productivity Ana performance of realestate firms in nigeria* | Karyawan pada perusahaan real State mempercayai bahwa paket insentif dan remunerasi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja mereka | Insentif sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen | Kinerja sebagai Variabel independen, Tempat dan waktu penelitian |
| 13. | *Andrew pendleton dan Andes Robinson Economic and industrial democracy 2017 volt. 38(4) 558-608*<br>*The productivity effects of multiple pay incentives* | Insentif yang diberikan dapat terdiri Dari bébagai macam, dan Dengan diberikannya seluruh insentif tersebut, berpengarih terhadap peodktivitas dan berkaitan dengan pertumbuhan perekonomian daerah tésebut. | Insentif sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen | Variabel independen hanya satu, Tempat dan waktu penelitian |
| 14 | *Godson Ahiabor Problems of management in the* | Faktor non moneter seperti kesehatan pegawai mendorong | Insentif sebagai variabel | Variabel independen hanya satu, |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| | *21th century vol. 8 2013*<br><br>*The impact of incentives on productivity of firms in Ghana : a case study of airport company limited* | kepada diperlukannya insentif bagi karyawan, dan dengan terpenuhinya kesejahteraan karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja mereka | independen dan produktivitas sebagai variabel dependen | Tempat dan waktu penelitian |
| 15 | Ayu Adiati dkk. E-jurnal EP Unud, 2[2]: 260-268, Mei 2013.<br><br>Analisis produktivitas tenaga kerja industri gamelan di Desa Tihingan Kabupaten Klungkung. | Upah, teknologi informasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan | Variabel upah dan teknologi informasi sebagai variabel dependen variabel produktvitas kerja sebaga variabel dependen | Variabel pengalaman kerja, tempat dan waktu penelitian. |
| 16 | Stephen D. Oliner *et al. Journal of policy modeling* 25. 2003.<br><br>*Information Technology Ana productivity: where ari Kwe Moe Ana where ari Kwe gong* | Perkembangan produktivitas yang dihitung dari hasil produksi per jam akan bergantung kepada kemampuan sumber daya dalam mengelola teknologi informasi | Teknologi informasi sebagai variabel independen dan produktivits sebagai variabel dependen | Variabel independen hanya satu, Tempat dan waktu penelitian |
| 17 | Mirriam N. Mutuku *et al.*<br>*Review of contemporary business research. June* 2015, vol. 4, no. 1, pp 49-57<br><br>*Effect of information technology on employee productivity in Selected Banks in Kenya.* | Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan | Teknologi informasi sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen | Variabel independen hanya satu, tempat dan waktu penelitian. |

Sumber: Jurnal acuan yang digunakan, 2018

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Tinggi rendahnya kualitas seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang akan dikaji dalam penelitian ini antara lain peran teknologi informasi dan insentif.

### 2.2.1 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas

Keberhasilan kinerja individu dalam pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor teknologi informasi. Kebutuhan akan informasi yang tepat, andal dan akurat dalam kondisi lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian mutlak diperlukan. Kualitas informasi yang baik merupakan salah satu keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan (Soudani, 2012). Teknologi informasi memainkan peran kunci dalam bisnis modern terutama dalam kaitannya dengan fungsi akuntansi (Efendi *et al*.2006). Masalah sering muncul, ketika individu tidak memanfaatkan teknologi yang disediakan secara maksimal dalam membantu penyelesaian tugas, sehingga teknologi kurang memberikan manfaat yang optimal.

Penelitian Davis. FD. (1989) menjelaskan bahwa TAM (*Technology Acceptance Model*) teori tentang penggunaan sistem teknologi informasi menggambarkan bahwa penggunaan sistem informasi akan dipengaruhi oleh variabel kemanfaatan (*usefulness*) dan variabel kemudahan pemakaian (*ease of use*). TAM diasumsikan bahwa penggunaan sistem pada kenyataannya ditentukan oleh niat perilaku pengguna dalam menggunakan sistem tersebut.

Teori TAM memberikan pengertian bahwa niat seseorang untuk menggunakan sistem atau teknologi dipengaruhi oleh dua faktor, salah satunya yaitu persepsi kemanfaatan yang didefinisikan sebagai tingkat dimana seseorang percaya bahwa pengguna teknologi akan meningkatkan produktivitasnya. Penggunaan sistem informasi yang tinggi, dapat memberikan dampak positif pada kinerja individu. Dampaknya dapat mendorong tingginya produktivitas seorang individu ketitik yang paling optimal.

Peneliti Yahfizham (2013) menyatakan bahwa Teknologi informasi mencakup *hardware* dan *software* harus mampu menyelesaikan permasalahan dalam sumber daya manusia melalui teknis operasional berupaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan serta peneliti Mutuku (2015) menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Meningkatknya teknologi informasi akan meningkatkan produktivitas karyawan.

### 2.2.2 Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas

Setiap perusahaan tentu ingin mempertahankan eksistensi perusahaannya, terlebih pada era globalisasi dimana perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dengan tidak membiarkan kualitas perusahaan menurun. Salah satu bagian penting yang memiliki berperan besar dalam meningkatkan kualitas dan eksistensi dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan sumber daya atau kekuatan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan tujuan mempertahankan eksistensi serta kualitas perusahaan diatara ketatnya persaingan yang ada, maka sudah

menjadi hal mutlak bahwa perusahaan harus mampu mengelola karyawan sebagai sumber daya manusia dengan baik.

Salah satu cara yang dapat memicu naiknya kualitas kerja karyawan adalah melalui pemberian insentif. Dari sisi perusahaan, insentif digunakan sebagai media atau faktor penarik untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan mereka. Sedangkan para karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka untuk mendapatkan insentif salah satunya demi memenuhi kebutuhan karyawan.

Tampubolon (2014: 104) menyatakan bahwa menurut Maslow terdapat tingkatan kebutuhan yang terdiri dari lima kebutuhan pokok yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebuutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan teori kebutuhan tersebut, keberadaan nsentif merupakan factor pendukung terpenuhinya kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologis yang tidak bias diabaikan. Dengan dipenuhinya kebutuhan ini akan memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhannya, salah satunya adalah motivasi dalam meningkatkan produktivitas individu yang didukung dengan pemberian insentif yang cukup memuaskan. Pemberian insentif dapat dilakukan pada individu yang telah melakukan pekerjaan dengan baik dan mampu mencapai target ataupun tujuan yang dimiliki perusahaan sehingga insentif dapat dikatakan sebagai suatu motivasi yang berupa materi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja.

Insentif merupakan salah satu kebijakan penting organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian insentif dapat mendorong pegawai

untuk memberikan kontribusi yang maksimal dengan usaha terbaik mereka untuk menghasilan ide-ide dan inovasi untuk pengembangan organisasi kearah yang lebih baik. Pemberian insentif yang baik juga diharapkan akan memberi beberapa efek positif pada organisasi diantaranya adalah untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas baik, dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2018) dan John Roster Marpaung (2013) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adaya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tak ditanggung tanggungkan oleh para pimpinan akan bisa dirasakan bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Selain itu dia akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan.

### 2.2.3 Pengaruh Teknologi Informasi dan Insentif Terhadap Produktivitas

Peningkatan produktivitas menjadi salah satu kunci bangi perusahaan pada umumnya, dan hal lain yang menyebabkan pentingnya produktivitas adalah meningkatnya standar kepuasan bagi pelanggan yang disertai dengan adanya kompetisi yang semakin ketat. Sebagai suatu kesatuan msing-masing bidang dan perusahaan harus mendukung produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu program peningkatan produktivitas merupakan usaha terpadu yang menjadi tujuan strategik setiap pimpinan perusahaan. Menurut Blocher, Chen, Lin (2013:847) Produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut

Upaya untuk meningkatkan produktivitas telah diklasifikasikan oleh Jon English dan Anthony R. Marchione baik sebagai pendekatan bing bang maupun sebagai pendekatan incremental. Penganut pendekatan bing bang berusaha meningkatkan produktivitas dengan investasi satu kali dalam jumlah yang besar dalam perlatan modal. Meskipun pendekatan ini sering efektif, kemajuan teknologi dan peralatan tidak sendirinya menyebabkan produktivitas yang lebih tinggi. Pendekatan incremental berusaha meningkatkan produktivitas dengan mengadakan perubahan kecil dalam peralatan, pelatihan, dan prosedur. Pendekatan ini mengakui kenyataan bahwa tidak jadi soal apakah peralatannya baru atau maju secara teknologis, sebuah perusahaan tidak dapat sungguh-sungguh efisien kalau orang, struktur, dan prosesnya tidak dikoordinasi secara efisien (James A.F Stoner/Charles Wanke, 2011:315).

Banyak faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Heidjrachman (2010:117) menjelaskan faktor-faktor utama yang memberikan pengaruh pada produktivitas. Faktor yang berpengaruh secara langsung pada produktivitas adalah pengembangan teknologi, bahan baku, dan prestasi kerja pada pekerja sendiri. Sedangkan faktor yang berpengaruh tidak langsung (faktor lingkungan) meliputi:

1. Faktor kemampuan kerja, yang dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan pekerja.
2. Faktor motivasi, memberi pengaruh langsung pada prestasi kerja pekerja.

3. Kondisi sosial pekerja, mendapatkan pengaruh dari keadaan organisasi baik yang formal maupun informal.
4. Organisasi formal yang mempengaruhi kondisi social pekerja, dapat berasal dari kondisi struktur organisasinya, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan personalia, tingkat upah, evaluasi jabatan, penilaian prestasi, latihan dan system komunikasi dalam organisasi.
5. Organisasi iinformal, perananya akan dipengaruhi oleh tujuan, keterikatan anggotanya, dan ukuran organisasi informasi tersebut.
6. Kebutuhan individu pekerja, sangat dipengaruhi oleh keadaan ekonomi pada umumnya, situasi individu pekerja, aktivitas diluar pekerjaan, persepsinya terhadap situasi, tingkat aspirasi, latar belakang budayanya dan latar belakang pengalamannya.
7. Kondisi fisik pekerja yang berpengaruh pada motivasi kerjanya, banyak ditentukan oleh tata letak, system penerangan, temperatur udara, system ventilasi, waktu istirahat, system keamanan serta musik pengantar kerja yang mungkin ada ditempat kerjanya.

Penelitian ini selanjutnya menempatkan teknologi informasi dan insentif sebagai variabel independen, dengan pertimbangan bahwa dengan peningkatan penerapatan teknologi informasi seorang pegawai akan dituntut mampu secara optomal dalam menjalankan tugas-tugasnya dan dengan pemberian insentif diharapkan dapat mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi yang maksimal dengan usaha terbaik mereka untuk menghasilan ide-ide dan inovasi untuk pengembangan organisasi kearah yang lebih baik. Pemberian insentif yang baik juga diharapkan akan memberi beberapa efek positif pada organisasi

diantaranya adalah untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas baik, dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas sehingga dapat menunjang dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerjanya. Tidak optimalnya pegawai dalam bekerja dan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja merupakan masalah yang sering dihadapi oleh organisasi, untuk itu penerapan teknologi informasi dan pemberian insentif memegang peranan penting untuk mengatasi masalah tersebut. penerapan teknologi informasi dan pemberian insentif yang sesuai dengan pekerjaan/tugas yang akan dibebankan kepada pegawai dapat menjadi bekal dan memberi acuan untuk bekerja secara optimal.

Penggunaan teknologi informasi dewasa ini dapat memberikan kemudahan dalam melakukan berbagai aktivitas. Teori yang menjelaskan mengenai penggunaan teknologi informasi ini adalah *Technology Acceptance Model* (TAM) yang dikemukakan oleh Davis (1989) menggambarkan bahwa penggunaan teknologi informasi akan dipengaruhi oleh variabel kemanfaatan (*usefulness*) dan variabel kemudahan pemakaian (*ease of use*) Teori ini juga mengasumsikan bahwa penggunaan sistem pada kenyataannya ditentukan oleh niat perilaku pengguna dalam menggunakan sistem tersebut, yang diwakilkan oleh persepsi kemanfaatan yang didefinisikan sebagai tingkat dimana seseorang percaya bahwa pengguna teknologi akan meningkatkan kinerjanya.

Insentif merupakan imbalan selain dari upah atau gaji yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Imbalan-imbalan tersebut diberikan untuk memperbaiki produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan pada tenaga kerja

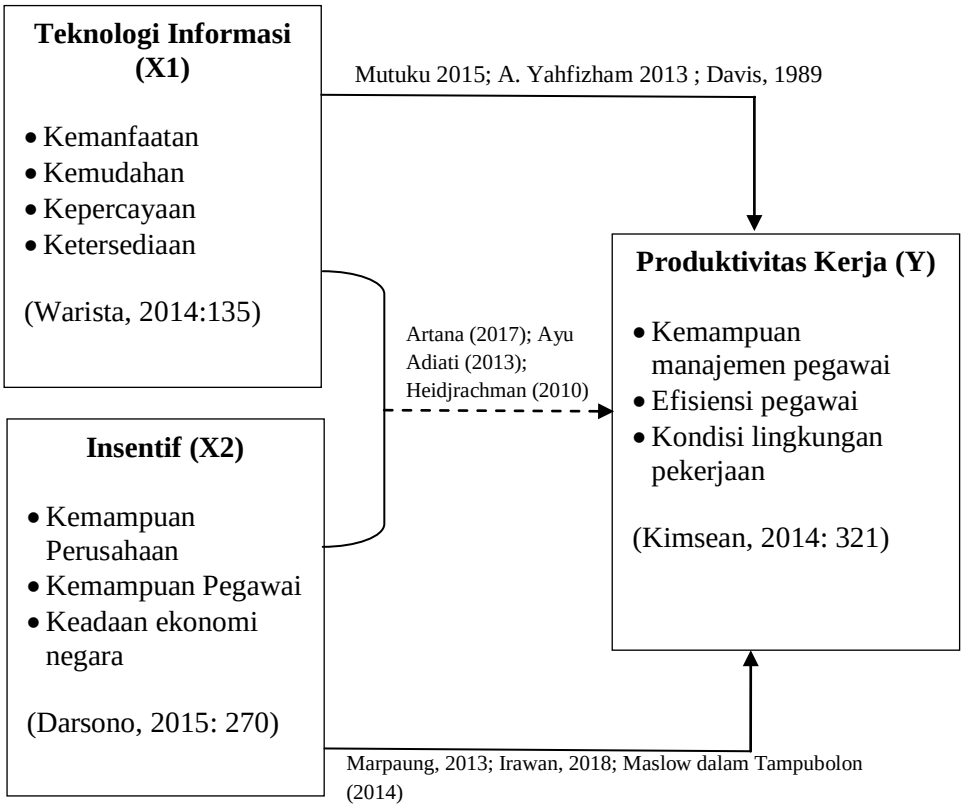
yang bekerja secara baik atau yang berprestasi sehungga dapat merangsang dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi tenaga kerja merupakan pemenuhan kebutuhan psikologis yang nantinya akan mempengaruhi langsung produktivitas kerja karena tenaga kerja akan merasa bahwa kerja kerasnya dihargai. Hal ini sesuai dengan penelitaian yang dilakukan oleh Vellina Tambunan (2012) bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktivitas menjadi lebih produktif dalam bekerjanya.

Artana 2017 menyatakan bahwa Teknologi informasi dan insentif berpengaruh positif pada kinerja infividu, pelatihan dan pengalaman kerja sebagian besar mampu memperkuat pengaruh positif teknologi informasi dan insentif pada kinerja individu. Ayu Adiati 2013 menyatakan bahwa insentif (upah) dan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sementara, Jogiyanto (2017:31) mengatakan bahwa manusia berprilaku secara sadar, bahwa mereka mempertimbangkan informasi yang tersedia, dan

secara implisit dan eksplisit juga mempertimbangkan implikasi-implikasi dari tindakan-tindakan yang dilakukan. Berdasarkan penjelasan tersebut, apabila digambarkan dalam bentuk bagan, maka paradigma dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut.




**Gambar 2.1**

**Paradigma Penelitian**

## 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan pada

kerangka pemikiran teoritis diatas, jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan Penelitian, jadi suatu pendapat atau kesimpulan yang belum final maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Hipotesis Simultan**

   Terdapat pengaruh teknologi informasi dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasatama Polamedia Bandung.

2. **Hipotesis Parsial**

   a. Terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Jasatama Polamedia Bandung.

   b. Terdapat pengaruh insentif terhapap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasatama Polamedia Bandung.