

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Kajian Pustaka merupakan kerangka acuan yang disusun berdasarkan kajian berbagai aspek yang berhubungan dengan topik atau masalah yang akan diteliti. Pada kajian pustaka ini, akan menjelaskan mengenai teori-teori kajian ilmiah dari para ahli, mulai dari *grand theory* membahas teori manajemen dasar, *middle theory* membahas teori manajemen sumber daya manusia dan *applied theory* membahas teori berkaitan dengan yang akan di teliti yaitu adopsi teknologi, persepsi dukungan organisasi, dan produktivitas kerja karyawan.

Maka dari kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh mengenai teori-teori relavan dengan permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari e-book, jurnal, karya ilmiah dan lain sebagainya.

Peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi, disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu adopsi teknologi, persepsi dukungan organisasi, dan produktivitas kerja karyawan. Teori-teori tersebut digunakan sebagai landasan dalam memahami hubungan antarvariabel yang diteliti serta mendukung penyusunan kerangka pemikiran penelitian.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam mencapai tujuan. Manajemen mengandung unsur perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan tujuan yang ingin dicapai, serta pelaksanaan manajemen yang berupa individu atau kelompok. Dengan demikian, manajemen adalah sebuah seni mengatur dan merencanakan sesuatu guna mencapai sebuah tujuan

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa prancis kuno, yaitu "*management*" yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Menurut S. P. Robbins, (2025:5) Manajemen didefinisikan sebagai: *Management involves coordinating and overseeing the work activities of other so their activities are completed efficiently and effectively.*

Selain itu Boutiba, (2026:5) menyatakan bahwa: *Management encompasses a series of activities, such as planning, decision-making, organizing, leading, and controlling, aimed at optimizing the use of an organization's resources to achieve its objectives efficiently and effectively.*

Berdasarkan pandangan Terry & Franklin, (2026:4) menyatakan bahwa: *Management is a distinct process consisting of activities of planning, organizing, actuating, and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives with the use of human beings and other resources.*

Temuan itu menandakan bahwa menjalankan tugas manajemen secara teratur, termasuk menyusun rencana, mengatur sumber daya, memberi arahan, dan melakukan pemantauan, dapat mendongkrak performa perusahaan, membuat pembagian pekerjaan jadi lebih gampang dan membuat pekerjaan lebih hemat. Jadi, manajemen bukan sekadar ide diatas kertas, melainkan cara kerja nyata yang berfungsi sebagai pemandu dan pengontrol perusahaan agar kegiatan setiap prang sejalan dengan sasaran perusahaan serta menjaga performa perusahaan tetap stabil saat kondisi lingkungan kerja selalu berubah-ubah.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri atas Tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya yang ada. Manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dalam konsep manajemen menurut George R, (2026:17), ada empat poin utama yang biasa disingkat POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*), yang menjadi fungsi utama dalam manajemen.

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan tahapan awal dalam menjalankan fungsi manajemen.

Perencanaan secara umum dapat diartikan sebagai proses penyusunan tujuan dan

sasaran organisasi serta penyusunan peta kerja dan cara cara kerja dalam mencapai tujuan dan sasaran. Setiap kegiatan yang mempunyai arah dan tujuan, memerlukan suatu perencanaan. Tanpa perencanaan yang tepat, tujuan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Organizing merupakan suatu proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu dan menyatu padukan tugas serta fungsinya dalam organisasi. Dalam prosesnya dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidang masing-masing sehingga terintegrasi hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kooperatif, harmonis, dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Actuating merupakan tindakan pelaksanaan dari rencana yang telah dibuat. Pelaksanaan dilaksanakan jika fungsi perencanaan sudah matang dibuat. Pelaksanaan dalam manajemen lebih dikenal dengan bahasa implementasi dari program. Fungsi penggerakan (*actuating*) pada dasarnya Adalah bentuk aturan, motivasi, dan bimbingan yang diberikan kepada semua sumber daya alam organisasi agar mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Controlling merupakan pengawasan serta pengendalian. Controlling sangat berperan penting dalam melihat apakah proses manajemen berjalan dengan baik mencapai tujuan sasaran ataupun sebaliknya. Maka dengan itu Langkah yang harus diambil dalam controlling mengamati, menilai mengevaluasi dan mengoreksi setiap Langkah perencanaan berjalan sesuai dengan rencana atau sebaliknya.

Berdasarkan fungsi manajemen diatas dapat dipahami bahwa fungsi manajemen secara umum mencerminkan Langkah-langkah dasar yang dilakukan untuk mengelola suatu organisasi. Dimulai dari perencanaan, manajer menentukan arah dan tujuan yang ingin dicapai. Pengorganisasian dilakukan untuk membagi tugas dan sumber daya secara tepat agar kegiatan berjalan secara efektif. Fungsi pemimpin berperan dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan agar mampu menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Terakhir pengawasan dilakukan untuk memastikan seluruh proses berjalan sesuai rencana serta melakukan evaluasi dan perbaikan bila diperlukan.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Manusia sebagai pelaku manajemen Dimana yang diatur oleh manusia adalah semua aktivitas yang ditimbulkan dalam proses manajemen yang selalu berhubungan dengan faktor-faktor produksi yang disebut dengan 6 M. Menurut Stephen P. Robbins & Judge, (2023:37) unsur-unsur manajemen yang disebut yaitu “*the six M management*” yakni *Man, Money, Material, Machine, Methods* dan *Market*.

Untuk lebih mendalami pemahaman terhadap unsur-unsur manajemen tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut :

a) Manusia (*Man*)

Man atau sumber daya manusia atau pegawai ada dalam organisasi. Manusia ialah obyek normal dalam suatu eksistensi yang sangat beragam. Manusia mempunyai perbedaan satu dengan yang lainnya, baik tingkah laku, pikiran, bahasa, sifat, maupun gerak-geriknya. Manusia menggunakan pendekatan salah satunya dengan cara psikologi agar bisa memahami atau membedakan karakter seseorang dengan orang lain. Pemahaman terhadap karakteristik individu sangat penting agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia secara tepat dan efektif.

b) Uang (*Money*)

Money atau uang, yang merupakan dana yang digunakan untuk membiayai suatu kegiatan. Uang ialah salah satu kebutuhan hidup yang sangat penting dan tidak bisa diabaikan. Uang ialah alat untuk tukar menukar dan alat untuk mengukur jumlah nilai atau nominal. Perusahaan dapat mengukur besar-kecilnya kegiatan dari jumlah uang yang beredar. Oleh karenanya, uang sangat krusial guna ketercapaiannya segala sesuatu tujuan karena perlunya dilakukan perhitungan yang rasional.

c) Material (*Materials*)

Material merupakan bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material ini juga sebagai bahan yang menunjang terciptanya keahlian pada manusia dalam melakukan pekerjaan jasa. Material sendiri istilah dari unsur bahan. Bahan merupakan salah satu pendukung utama setelah uang dalam suatu proses manajemen. Proses manajemen tidak akan ada kemulusan jalan jika ketidakadanya bahan. Manusia menggunakan bahan untuk mencapai tujuan dalam proses manajemen.

d) Mesin (*Machine*)

Machines atau mesin, yaitu peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk membantu penyelesaian pekerjaan di suatu organisasi. Dengan adanya teknologi seperti sekarang, manusia tidak lagi menjadi mesin pembantu pada masa sebelum revolusi industri terjadi. Dengan semakin majunya teknologi dengan masa sekarang, maka penggunaan mesin-mesin sangat penting dalam kegiatan operasi suatu perusahaan atau organisasi.

e) Metode (*Methods*)

Method atau metode, yang merupakan cara-cara atau langkahlangkah yang dipedomani dalam melaksanakan suatu kegiatan. Dalam lembaga organisasi atau perusahaan, metode manajemen yang dibentuk oleh seorang manajer sangat

diperlukan untuk menjaga kualitas karyawan atau anggota. Akan tetapi untuk mencapai tujuan suatu pekerjaan tergantung dari metode manajemennya.

f) Pasar (*Market*)

Market atau pasar, yaitu tempat produsen atau perusahaan menjual barangnya atau pun mendapatkan sumber-sumber daya untuk mendukung proses produksi di perusahaan tersebut. Pasar ialah suatu tempat untuk menjual barang keperluan manusia atau jasa, serta tenaga kerja pada orang dengan upah dengan dirupakan uang. Barang serta jasa yang dilakukannya penjualan ialah barang sah. Ada bervariasi pasar seperti berkenaan dengan bentuk, segi ukuran, jangkauan, serta jenis yang diperjual belikan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam suatu organisasi. Manajemen SDM bertanggung jawab dalam menciptakan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan pendekatan yang baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas serta menciptakan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Menurut Valentine et al., (2024:4) Menyatakan bahwa: *Human resource management is designing formal systems in an organization to manage human talent for accomplishing organizational goals.*

Sedangkan menurut Dessler & Varkkey, (2026:30) menyatakan: *Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.*

Sedangkan menurut Lawler, (2020:2) menyatakan bahwa : *Human resource management is about finding, motivating, and developing the talent needed by organizations, organizations that have superior talent and superior talent management processes are more likely to have superior performance.*

Berdasarkan beberapa definisi diatas bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan dan pendayagunaan tenaga kerja melalui berbagai fungsi manajerial seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pengawasan yang dilakukan secara terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Menurut Dessler (2026:4) menjelaskan fungsi-fungsi manajemen berikut :

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan dimuka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan

efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk baga organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang depan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaannya.

5. Pengadaan (*procurement*)

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

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang di

berikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun yang akan datang.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

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

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung tahap perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushwray dalam Irma, (2023:3), tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi masalah 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.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antarpekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.3 Adopsi Teknologi

Adopsi teknologi Adalah suatu proses seleksi untuk mengadopsi dan memakai suatu temuan atau inovasi baru. Perspektif dominan dari alasan ini adalah model inovasi evolusioner, adopsi teknologi berlangsung dalam fase variasi-seleksi-retensi yang didefinisikan secara luas. Penerapan teknologi merupakan hasil proses pencarian dan seleksi, pilihan teknologi dipilih oleh perusahaan, pemahaman rinci, dan teknologi baru digunakan pada produk.

2.1.3.1 Pengertian Adopsi Teknologi

Adopsi teknologi merupakan proses penerimaan dan penggunaan teknologi baru oleh individu atau organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Maka konsep ini menekankan pada bagaimana teknologi tidak hanya diimplementasikan, tetapi juga di manfaatkan secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Amit et al., (2023:280) menyatakan bahwa:

"Digital technology adoption is defined as the process through which organizations implement and utilize digital technologies to support operational activities, decision-making processes, and strategic development. In the manufacturing context, digital technology adoption involves the integration of advanced technologies such as automation systems, artificial intelligence, big data analytics, cloud computing, and the Internet of Things (IoT) to improve efficiency, productivity, and organizational performance."

Menurut Rogers, (2024:13) Menyatakan definisi Adopsi Teknologi : *A technology is a design for instrumental action that reduces the uncertainty in the cause-effect relationships involved in achieving a desired outcome.*

Berdasarkan pandangan Andriole et al., (2020:2) Menyatakan bahwa : *Companies adopt technology because they are afraid of the competition, need to save money and want to digitally transform their tired business rules, processes and models.*

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai adopsi teknologi tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa adopsi teknologi merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh individu maupun organisasi dalam menerima, menerapkan, dan memanfaatkan teknologi baru sebagai bentuk adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, guna mendukung peningkatan kinerja serta pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi adopsi teknologi

Menurut Amit et al., (2023:147) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi adopsi teknologi di tempat kerja, faktor-faktor tersebut dapat di bagi menjadi tiga kategori utama: individu, organisasi, dan teknologi.

1. Faktor individu

Faktor individu berkaitan dengan karakteristik personal karyawan dalam menerima dan menggunakan teknologi baru. Aspek ini mencakup Tingkat literasi digital, kemampuan teknis, pengalaman sebelumnya dalam menggunakan teknologi, serta persepsi terhadap kemudahan dan manfaat system yang diperkenalkan. Selain itu, sikap terhadap perubahan, motivasi, dan Tingkat kepercayaan diri juga menjadi penentu penting. Karyawan yang memiliki kompetensi digital yang memadai dan pandangan positif terhadap inovasi cenderung lebih adaptif serta lebih cepat mengintegrasikan teknologi ke dalam pekerjaannya.

2. Faktor organisasi

Faktor organisasi berhubungan dengan sejauh mana perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung transformasi digital. Komitmen dan dukungan manajemen puncak menjadi elemen kunci dalam membangun kepercayaan dan keseriusan implementasi teknologi. Selain itu, penyediaan pelatihan yang berkelanjutan, ketersediaan infrastruktur yang memadai, komunikasi internal yang efektif, serta budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi turut memperkuat kesiapan karyawan.

3. Faktor teknologi

Faktor teknologi mencakup karakteristik dari sistem atau inovasi yang diadopsi. Kemudahan pengguna (ease use), manfaat yang dirasakan (perceived usefulness), kompatibilitas dengan proses kerja yang sudah ada, serta tingkat kompleksitas menjadi pertimbangan utama dalam menentukan penerimaan pengguna. Teknologi yang andal, tidak rumit, dan mampu memberikan efisiensi maupun peningkatan kinerja secara nyata akan lebih mudah diterima.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator adopsi teknologi

Menurut Rogers, (2024:232) Adopsi Teknologi dipengaruhi oleh beberapa dimensi yang menggambarkan tingkat penerimaan individu terhadap penggunaan teknologi dalam organisasi. Dimensi tersebut digunakan untuk mengetahui sejauh mana teknologi dapat diterima, dipahami, dan dimanfaatkan dalam mendukung pekerjaan. :

1. Relative Advantage
 - a. Mempercepat penyelesaian pekerjaan.
 - b. Meningkatkan produktivitas kerja.
 - c. Meningkatkan target kerja.
 - d. Menghemat waktu kerja.
 - e. Memberikan manfaat lebih dibandingkan metode kerja sebelumnya.
2. Observability
 - a. Manfaat penggunaan teknologi mudah diamati.
 - b. Instruksi pengguna jelas.
 - c. Mudah dipahami.
 - d. hasil kerja pengguna teknologi dapat dibandingkan dengan jelas.
 - e. Mudah diakses kapan dibutuhkan.

2.1.4 Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan konsep yang mencerminkan hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi, Dimana perusahaan diharapkan memberikan perhatian serta dorongan yang memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal. Persepsi dukungan organisasi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat stres dan kelelahan.

2.1.4.1 Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Perceived Organizational Support (POS) atau persepsi dukungan organisasi merupakan sejauh mana karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka serta menghargai kontribusi yang di berikan.

Menurut Eisenberger et al., (2020:102) menyatakan bahwa: *Perceived organizational support (POS) refers to employees' perceptions that the organization values their contributions and cares about their well-being*. Pertanyaan ini menekankan dua aspek utama dalam pos, yaitu penghargaan kontribusi dan perhatian terhadap kesejahteraan.

Berdasarkan Bonaiuto et al., (2022:402) mendefinisikan bahwa: *perceived organizational support is considered as the commitment of the organizational toward the employees. It consists of two complementary dimensions: the colleagues' and the supervisor's perceived support*. Definisi ini menambahkan bahwa POS juga terbentuk melalui dukungan dari rekan kerja dan atasan secara

Berdasarkan definisi menurut Stephen P. Robbins & Judge, (2023:76) Menyatakan : *perceived organizational support is the degree to which employees believe the organization values their contribution and cares about their well-being (for example, an employee believes his organization would accommodate him if he had a child care problem or would forgive an honest mistake on his part)* definisi ini menambahkan bahwa sejauh mana karyawan percaya pada organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, persepsi dukungan organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan merasa dihargai dan didukung oleh

organisasi dalam menjalankan tugasnya, persepsi dukungan organisasi mencerminkan perhatian Perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan serta penghargaan terhadap kontribusi mereka.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi

Dukungan organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek yang berkaitan dengan kebijakan, lingkungan kerja, serta hubungan antara Perusahaan dan karyawan. Faktor-faktor ini berperan dalam membentuk persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi memberikan perhatian dan penghargaan atas kontribusi mereka. Menurut Stephen P. Robbins & Judge, (2023:77) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Perceived organizational support yaitu:

1. Keadilan (*Fairness*)

Fairness merupakan keadilan merujuk pada sejauh mana organisasi menerapkan kebijakan dan prosedur secara adil serta konsisten kepada seluruh karyawan. Secara umum aspek ini sering dikaitkan dengan procedural justice, yaitu keadilan dalam proses pengambilan Keputusan organisasi.

2. Dukungan atasan (*Supervisor support*)

Supervisor support diartikan sebagai penilaian individu terhadap sejauh mana atasan langsung memberikan perhatian, bantuan, serta pengakuan atas kinerja mereka dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Maka dalam konteks ini atasan di pandang sebagai representasi organisasi (sosok yang bertindak mewakili suatu Lembaga) sehingga perlakuan yang di berikan atasan akan sangat memengaruhi persepsi karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan.

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi kerja (*Organizational reward and job conditions*)

Organizational rewards and job conditions merupakan kondisi Dimana karyawan memperoleh imbalan dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kontribusi serta tanggung jawab pekerjaanya. Imbalan tersebut tidak hanya berbentuk finansial, tetapi juga mencakup non-finansial yang dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan keterikatan karyawan pada organisasi.

2.1.4.3 Dimensi dan indikator Persepsi dukungan Organisasi

Dalam Stephen P. Robbins & Judge, (2023:75) Disebutkan bahwa meskipun *POS* sering diperlukan sebagai satu kesatuan secara operasional dimensi ini diukur melalui dua aspek utama yang terdapat dalam *Survey of Perceived Organizational support (SPOS)* yaitu :

1. *Valuing employees' contributions* (Menghargai kontribusi karyawan)
 - a. Pengakuan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.
 - b. Pemberian apresiasi atas prestasi kerja karyawan.
 - c. Pengakuan atas kinerja pegawai.
2. *Caring about employees' well-being*. (Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan).
 - a. Perusahaan memperhatikan Kesehatan karyawan.
 - b. Organisasi peduli terhadap keselamatan kerja karyawan.
 - c. Perhatian atas keselamatan kerja
3. *Fair Rewards*.
 - a. Keadilan dalam pemberian bonus.

- b. Apresiasi organisasi terhadap usaha kerja karyawan.

4. *Participation in Decision Making.*

- a. Organisasi mempertimbangkan saran dari karyawan.
- b. Perhatian organisasi terhadap pendapat karyawan.

2.1.5 Produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut. Dari sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas kerja karyawan

Produktivitas adalah ukuran kualitas dan kuantitas pekerjaan dilakukan , yang memperhitungkan biaya sumber daya yang digunakan untuk melakukan pekerjaan itu. Produktivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan hasil yang diperoleh kerja dengan biaya yang dikeluarkan dalam memproduksi produk tersebut.

Menurut Kusy, (2020:20) Menyampaikan bahwa definisi: *Productivity is the level of positive contribution an employee makes to the organization, which is often diminished by 'lost productivity costs' the financial and emotional toll when employees decrease their effort or leave due to toxic environments.*

Sedangkan menurut Hamdan & Harraf, (2024:472) Mendefinisikan bahwa produktivitas kerja: *productivity is often measured by the output produced per unit of input. Remote working impacts the performance and productivity of employees.*

Berdasarkan pandangan Coach & Leap, (2026:21) berpendapat bahwa produktivitas kerja: *Productivity is maximized when organizational complexity is systematically unraveled, allowing processes to become more efficient, transparent, and adaptable. In such an environment, employees are encouraged and incentivized to identify inefficiencies, reduce unnecessary activities, and eliminate operational waste. By fostering a culture of continuous improvement, collaboration, and innovation, organizations can optimize the use of resources, enhance employee performance, and maximize the company's overall potential for sustainable growth and competitive advantage.*

Demikian beberapa pendapat para ahli mengenai produktivitas kerja karyawan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan tingkat kemampuan individu dalam menghasilkan output yang optimal melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien, baik di tinjau dari aspek kuantitas hasil kerja, kualitas kerja, maupun ketepatan waktu dalam penyelesaian.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Menurut Hamdan & Harraf, (2024:128) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah pemahaman pegawai terhadap pekerjaan, prosedur kerja, serta informasi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pengetahuan juga meliputi pemahaman terhadap tujuan organisasi, alur kerja, serta hubungan antar bagian yang saling mendukung dalam proses pencapaian target.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah kemampuan praktik pegawai dalam menerapkan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Keterampilan mencerminkan tingkat kemahiran individu dalam melakukan suatu tugas secara nyata di lapangan.

3. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan adalah kapasitas individu yang mencakup potensi fisik dan mental dalam melaksanakan pekerjaan. Kemampuan berkaitan dengan daya pikir, tingkat intelegensi, ketelitian, konsentrasi, ketahanan kerja, dan kemampuan beradaptasi terhadap tekanan dan perubahan lingkungan kerja.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas kerja karyawan

Menurut Hamdan & Harraf, (2024:310) Berpendapat dimensi untuk Produktivitas Kerja Karyawan :

1. Human Capital Expertise

- a. Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.
- b. Kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

- c. Kreativitas karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja

2. *Digital Efficiency*

- a. Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan dengan bantuan teknologi.

3. *Process Innovation*

- a. Penerapan inovasi untuk mempercepat proses pekerjaan.
- b. Adaptasi terhadap perubahan sistem dan prosedur kerja.
- c. Kemampuan bekerja lebih efisien melalui pembaruan proses kerja.

4. *Incentive Alignment.*

- a. Insentif mendorong semangat kerja karyawan.
- b. Keadilan pemberian insentif kepada karyawan.

2.2 **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Adopsi Teknologi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Yohanes B Windo Thalibana, (2022) Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja <i>Jurnal Ekonomi, akuntansi dan Manajemen</i> Vol. 1, No. 4 Oktober 2022	Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	Memiliki persamaan variabel produktivitas kerja karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
2.	Lesti Nevira et al., (2023) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Scancom Indonesia di semarang <i>Jurnal Riset Manajemen</i> Vol.1, No. 1 Maret 2023	Hasil penelitian ini menunjukan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: produktivitas kerja karyawan	Memiliki perbedaan variabel, waktu, dan tempat penelitian

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Suprpto et al., (2023) Pengaruh Lingkungan kerja, motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.PT REMCO Jambi <i>Jurnal Ilmu Multidisplin Vol. 1,No,4 Januari 2023</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja, berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: produktivitas kerja karyawan	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian
4.	Rita & Satria, (2021) Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dua Kuda Indonesia. <i>Jurnal Ilmiah M-Progress Vol. 11,,No. 1, Januari 2021</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan standar operasional berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: produktivitas kerja karyawan	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian
5.	Siti et al., (2023) Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: produktivitas kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains. Vol 2 No 1 (2023): WORLDVIEW</i>			
6.	Noviza et al., (2025) The Influence of Perceived Organizational Support on Contextual Performance Mediated by Job Satisfaction among Textile Industry Employees in Yogyakarta Neza <i>Insight : Jurnal Ilmiah Psikologi Vol. 27 No.,1 February 2025, pp. 91-107</i>	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Sama-sama mengkaji Persepsi Dukungan Organisasi	Menggunakan variabel dan mediasi
7.	Winardi et al., (2025) Peran Innovative Work Behavior Sebagai Moderator Pada Hubungan Antara Adopsi Teknologi Industri 4.0 Dengan Technostress Di	Adopsi teknologi berpengaruh positif terhadap work engagement	Memiliki persamaan variable yaitu: Adopsi teknologi dan sama sam berfokus pada industri tekstil.	Variabel terikat berbeda

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	PT. Gelindo Garmentama Terry <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan Vol 5 No 1, 61-77</i>			
8.	Hariani & Irfan, (2024) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Mila <i>Terapan Informatika Nusantara Vol 5, No 5, October 2024,</i>	POS meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan	Memiliki persamaan variabel yaitu: persepsi dukungan organisasi	Memiliki perbedaan studi kajian pustaka
9.	Bonaiuto et al., (2022) Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables <i>Journal of workplace learning Vol. 34 No, 5 ,2022</i>	POS berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja	Memiliki persamaan variable yaitu: persepsi dukungan organisasi	Memiliki perbedaan variabel waktu,dan tempat penelitian

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10.	ismail., (2024) Adopsi Teknologi Sistem Cad/Cam Pada Industri Tekstil Dan Garmen <i>Jurnal Sains dan Teknologi (JSIT)</i> Vol. 4 No 3 september- desember 2024	Hasil penelitian ini menunjukkan adopsi teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja usaha	Memiliki persamaan variable yaitu: adopsi teknologi dan meneliti tekstil	Memiliki perbedaan yaitu objek dan beberapa variabel
11.	prima nasih ahmad, (2024) Analisis dampak resesi terhadap kinerja perusahaan digital: Peran Adopsi Teknologi <i>JIMEA/ Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi dan Akuntansi)</i> Vol. 8 No.1 2024	Hasil penelitian ini menunjukkan adopsi teknologi meningkatkan kinerja perusahaan	Memiliki persamaan variabel yaitu :adopsi teknologi	Memiliki perbedaan yaitu: waktu dan tidak meneliti produktivitas
12.	Sono et al., (2024) Pengaruh Inovasi Produk pada Kinerja Keuangan dengan Adopsi Teknologi di Perusahaan XYZ di Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan adopsi teknologi berpengaruh terhadap kinerja keuangan	Memiliki persamaan variabel yaitu: adopsi teknologi	Memiliki perbedaan yaitu: variabel, waktu dan tempat peneliti

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Sanskara Akuntansi dan Keuangan (2024) Vol.2 ,No.02, Januari 2024</i>			
13.	Imran, (2025) Tren dan Tantangan Adopsi Teknologi Informasi di Industri Manufaktur Tekstil dan Garmen (Systematic Literature Review) Nungky <i>Jurnal Keilmuan dan aplikasi bidang Tekstil dan manajemen industri Vol.YY, No.Z.20xx</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan model adopsi teknologi memengaruhi penerimaan teknologi	Memiliki persamaan variabel yaitu: adopsi teknologi dan meneliti di tekstil	Memiliki perbedaan yaitu :variabel, waktu dan tempat penelitian
14.	Purnomo et al., (2023) Determinan Faktor Adopsi Teknologi Internet of Things: TOE Model <i>Briliatnt: Jurnal Riset dan Konseptual Vol 8 Nomor 2 , mei 2023</i>	Faktor organisasi memengaruhi adopsi teknologi	Memiliki persamaan variabel yaitu:adopsi teknologi	Memiliki perbedaan yaitu: waktu, dan tempat penelitian

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15.	Adinda Pratiwi & Rita Intan Permatasari, (2022) Pengaruh disiplin kerja dan fasilotas kerja terhadap produktivitas kerja buruh divisi produksi Pt multielek sejah terindo <i>Jurnal inovatif Mahasiswa Manajemen Vol. 3, No. 1 November 2022</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas	Memiliki persamaan variabel yaitu: produktivitas	Memiliki perbedaan yaitu, waktu, variabel dan tempat penelitian
16.	Haropis & Zamralita, (2024) Peran perceived organizational support terhadap individual work performance pada karyawan <i>Psyche 165 journal Vol.17, No 4 2024</i>	Hasil penelitian ini POS berpengaruh terhadap komitmen organisasi	Memiliki persamaan variable yaitu : Persepsi dukungan organisasi	Memiliki perbedaan yaitu variabel, waktu dan tempat penelitian
17.	Mikha Veronika et al., (2024) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel yaitu: persepsi dukungan organisasi	Memiliki perbedaan yaitu menggunakan variabel intervening

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	melalui Ketertarikan Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT X <i>Jurnal Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Sosial (EMBISS)</i> Vol. 4 .No 4 Agustus 2024			
18.	Yani & Maryadi, (2025) The influence of innovative organizational culture and employee support on team productivity in manufacturing companies <i>Journal of Multidisciplinary in Social Sciences</i> Volume 02 No 02 February 2025	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas	Memiliki persamaan variabel yaitu: produktivitas kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian
19.	Simbolon, (2021) analisi pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT, surya	Hasil penelitian ini menunjukkan kepausan kerja memengaruhi produktivitas	Memiliki persamaan variabel yaitu: produktivitas kerja	Memiliki perbedaan yaitu variabel, waktu dan tempat penelitian

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	nusantara safety medan <i>jurnal Ilmiah smart vol V. No 1.,Juni 2021</i>			
20.	Casban et al., (2021) Penerapan metode teknometrik untuk mengukur kontribusi komponen teknologi dalam proses produksi industri tekstil <i>Jurnal integrasi sistem industri Vol. 8 No.2 2021</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan adopsi teknologi digital berpengaruh positif terhadap kinerja	Memiliki persamaan variable yaitu adopsi teknologi dan produktivitas	Memiliki perbedaan variabel ,waktu dan tempat penelitian

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2.1 penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang di lakukan untuk meneliti tentang adopsi teknologi dan persepsi dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang di lakukan oleh para peneliti terdahulu sama-sama meneliti variabel adopsi teknologi dan persepsi dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, terdapat perbedaan pada peneliti terdahulu dan penelitian saat ini dimana waktu, tempat atau objek peneliti yang berbeda yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti Sugiyono, (2023:95)

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Adopsi Teknologi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan pada tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang Adopsi Teknologi dan Persepsi Dukungan Organisasi pada Produktivitas Kerja Karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.3.1 Pengaruh Adopsi Teknologi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Adopsi teknologi merupakan proses penerapan dan pemanfaatan teknologi dalam aktivitas kerja guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Penerapan teknologi dalam organisasi bertujuan membantu karyawan menyelesaikan tugas secara lebih cepat,akurat, dan sistematis, shingga mampu meningkatkan hasil kerja yang dicapai.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Ningsih, (2024) menunjukkan bahwa adopsi teknologi berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di indonesia. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat adopsi

teknologi dalam organisasi, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al., (2024) menunjukkan bahwa adopsi teknologi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Hal tersebut disimpulkan bahwa adopsi teknologi yang semakin tinggi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang di hasilkan.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan Kwon & Stoneman, (2020). menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan teknologi (*technological change*) memiliki hubungan positif signifikan terhadap produktivitas organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,51. Artinya, semakin tinggi penerapan teknologi dalam perusahaan, maka produktivitas kerja akan meningkat.

Berdasarkan berbagai definisi dari peneliti tersebut, bahwa adopsi teknologi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini, penerapan teknologi yang optimal diharapkan mampu membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, akurat, dan efisien, sehingga produktivitas kerja meningkat dan target perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

2.3.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Persepsi dukungan organisasi merupakan pandangan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dukungan yang diberikan organisasi dapat berupa

penghargaan, perhatian terhadap kesejahteraan, serta pemenuhan kebutuhan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian oleh Dini et al., (2023) menyatakan bahwa Hubungan antar konstruk pada variabel Dukungan organisasi terhadap Produktivitas memberikan nilai t-statistik 0.742. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, nilai p -value yang didapatkan adalah sebesar 0,459. Sehingga dapat diartikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian dari Li et al., (2022) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini bahwa persepsi dukungan organisasi yang tinggi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang di hasilkan oleh karyawan.

Hasil penelitian dari Dewi et al., (2022) menyatakan bahwa Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara variabel Persepsi Dukungan Organisasi dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,305 > 1,65$. Artinya apabila perusahaan dapat memperhatikan persepsi dukungan dari atasan, maka akan meningkatkan suatu produktivitas kerja dan semangat yang sangat baik.

Hal ini berarti jika kurangnya dukungan organisasi pada PT Yakjin Jaya Indonesia terus berlanjut maka Produktivitas Kerja Karyawan akan menurun, begitu juga sebaliknya jika perusahaan perhatian terhadap karyawannya maka Produktivitas Kerja Karyawan di PT Yakjin Jaya Indonesia akan meningkat.

2.3.3 Pengaruh Adopsi Teknologi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan mencapai tujuan organisasi. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh pemanfaatan teknologi dan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.

Menurut peneliti Bikorin et al., (2025) adopsi teknologi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisien kerja individu maupun organisasi. Penerapan teknologi yang tepat dapat membantu mengurangi beban kerja, meningkatkan akurasi pekerjaan, dan mempercepat proses kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pandangan bahwa kombinasi antara pemanfaatan teknologi yang efektif dan dukungan organisasi yang dirasakan secara positif oleh karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa adopsi teknologi dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

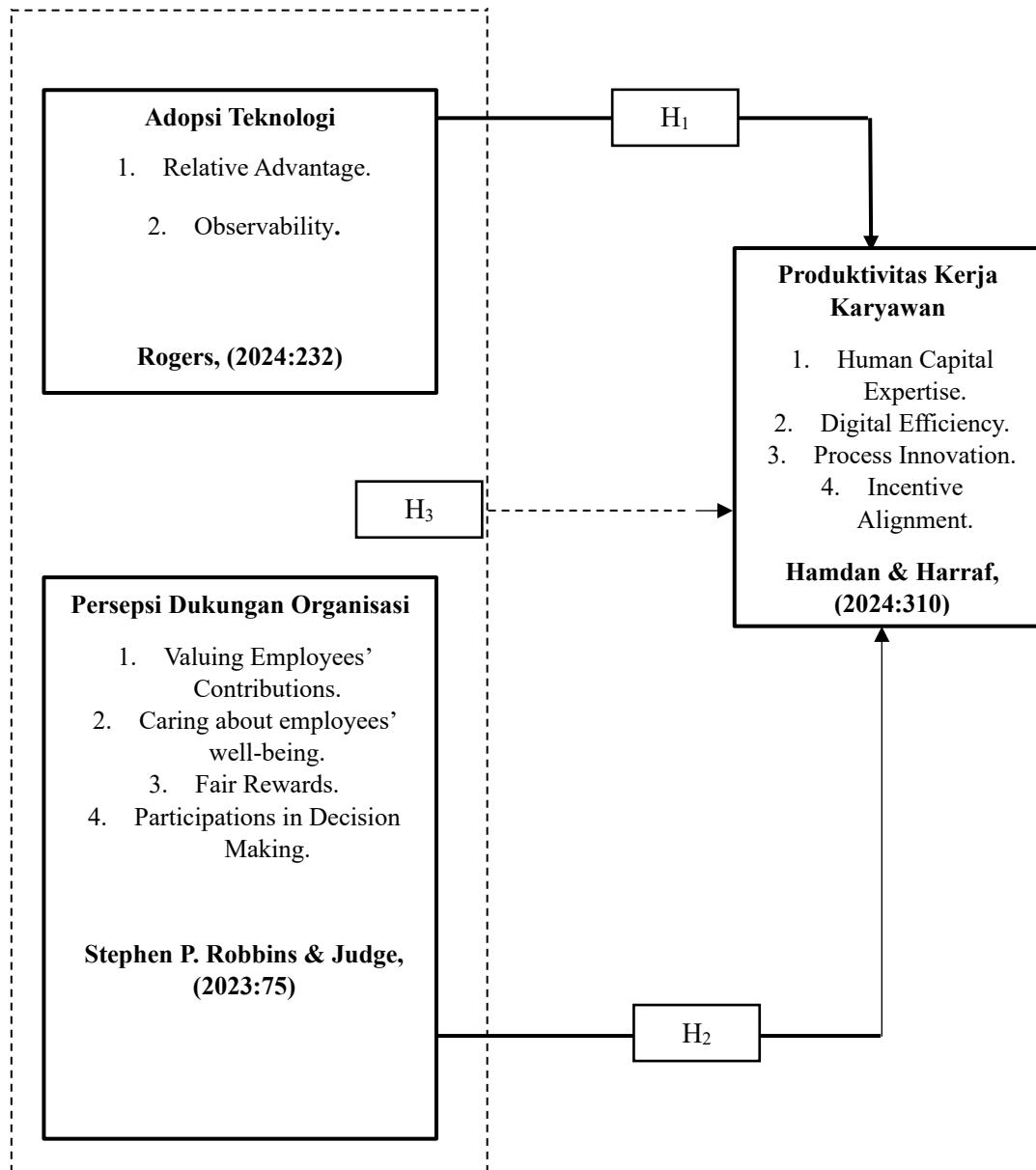
Penelitian yang dilakukan oleh Suherman, (2026) menjelaskan dijelaskan bahwa adopsi teknologi (*technology adoption*) dan persepsi dukungan organisasi (*Organizational Support*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja yang berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawan di perusahaan manufaktur.

Penelitian yang dilakukan oleh Nofratilova & Adriani, (2023) berpendapat bahwa manfaat, kemudahan penggunaan teknologi serta dukungan organisasi pada

penerimaan teknologi merupakan sumber daya pekerjaan yang akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Berdasarkan berbagai definisi dari peneliti tersebut. Bahwa adopsi teknologi dan persepsi dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini penerapan teknologi yang optimal diharapkan mampu membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Begitu juga sebaliknya jika perusahaan perhatian terhadap karyawan maka Produktivitas Kerja akan meningkat.

Berdasarkan tinjauan kepustakaan dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh peneliti, kerangka pemikiran melalui paradigma penelitian digambarkan sebagai berikut. Kerangka pemikiran tersebut digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.



Sumber: Pengolahan data oleh peneliti (2026)

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan:

----- =Simultan

—————> = Parsial

H₁= Wulandari et al., (2024), Ningsih, (2024), dan Kwon & Stoneman, (2020)

H₂= Dini et al., (2023), Dewi et al., (2022), dan Li et al., (2022)

H₃= Bikorin et al., (2025), Suherman, (2026), dan Nofratilova & Adriani, (2023)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono, (2023:99) adalah Langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Penelitian yang bersifat eksploratif dan deskriptif sering tidak perlu merumuskan hipotesis.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Simultan.

Hipotesis simultan berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya dan mengacu kepada kerangka pemikiran yang diajukan, maka hipotesis yang penulis buat adalah Adopsi Teknologi dan Persepsi Dukungan Organisasi Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Secara Parsial.

- a. Terdapat Pengaruh adopsi teknologi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- b. Terdapat Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.