

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisikan landasan teori yang digunakan guna mendukung penelitian, kerangka berfikir mengenai konsep penelitian dan hubungan antar variabel-variabel. Bab ini juga memaparkan hipotesis yang yang disimpulkan berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori pendukung, serta jurnal terdahulu mengenai penelitian serupa.

2.1 Kajian Pustaka

Landasan teori digunakan guna mendukung penelitian dan menjadi dasar dari penelitian. Menurut (Raihan 2017:137), merupakan dasar pijakan dari masalah yang akan diteliti di dapat dari referensi *textbook*, jurnal, hasil penelitian terdahulu, makalah ilmiah, prosiding paper dari lokakarya/seminar/simposium ilmiah, *e-book* (*link* jelas yg bersangkutan mempunyai kompetensi di bidangnya) dan lainnya, merupakan, gagasan, ide, pendapat yang diambil dari berbagai sumber. Teori yang digunakan pada penelitian ini berhubungan langsung dengan variabel perkembangan teknologi informasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan produktivitas kerja yang mana variabel tersebut merupakan variabel yang diteliti.

2.1.1 Perkembangan Teknologi Informasi

2.1.1.1 Perkembangan Teknologi Informasi Era Revolusi Industri 4.0

Istilah revolusi industri pertama kali diperkenalkan oleh Friedrich Engels dan Louis Auguste Blanqui pada pertengahan abad ke-19. Revolusi industri adalah

transformasi integral dan mendasar yang mengarah pada pola kehidupan yang lebih modern dan sejahtera di berbagai aspek seperti pertanian, manufaktur (pabrikasi), pertambangan, teknologi, transportasi, dan ekonomi. Transformasi ini dipicu oleh kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi (Alamsyah, 2018) dalam (Wardhana 2023:68).

Revolusi industri 4.0, yang muncul pada abad ke-21, ditandai oleh kemajuan teknologi digital seperti kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence-AI*), *Internet of Things (IoT)* yang merambah segala bidang, kendaraan otomatis, pencetakan tiga dimensi (3D), nanoteknologi, bioteknologi, sains material, penyimpanan energi, dan komputasi kuantum. Era industri 4.0 menekankan pentingnya digitalisasi dalam organisasi dengan dukungan dari perusahaan teknologi digital. Menurut (Wardhana2023:69) Revolusi industri 4.0 menghadirkan terobosan dalam mekanisasi, termasuk komputer canggih, kecerdasan buatan dalam robotika, dan perubahan dalam genetika. Kagermann, Wahlster, Helbig (2013) menjelaskan bahwa Industri

4.0 adalah hasil integrasi antara *Cyber Physical System (CPS)* dan *Internet of Things and Services (IoT dan IoS)*, yang menghubungkan dunia fisik dengan dunia maya dalam proses industri, termasuk manufaktur, logistik, dan proses lainnya. Herrmann, Schmidt, Kurle, Blume, Thiede dalam (Wardhana 2023) menambahkan bahwa industri 4.0 mencakup sejumlah teknologi dan model organisasi seperti *Smart Factory*, CPS, IoT, dan IoS. Terdapat enam prinsip desain Industri 4.0, yaitu *interoperabilitas*, virtualisasi, desentralisasi, kemampuan *real-time*, orientasi layanan modular.

Perkembangan teknologi informasi atau digitalisasi telah membawa banyak manfaat bagi manusia dalam berbagai aspek kehidupan, seperti kemudahan akses informasi, efisiensi waktu, kemudahan berkomunikasi, dan lain sebagainya. Tetapi menurut (Asari dkk. 2023:9) seperti halnya dengan perkembangan teknologi lainnya, teknologi digital juga memiliki dampak negatif yang perlu diwaspadai dan ditangani. Salah satu dampak negatif yang sering terjadi adalah meningkatnya tindak kejahatan yang terfasilitasi oleh teknologi digital, seperti penipuan *online*, peretasan, dan kejahatan siber lainnya.

Hal ini terjadi karena teknologi digital memberikan kemudahan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain secara anonim, sehingga memudahkan pelaku kejahatan untuk melakukan aksinya. Perkembangan teknologi digital telah mengalami revolusi sejak tahun 1980-an dan terus berkembang hingga saat ini. Perkembangan teknologi digital didorong oleh penemuan dan pengembangan komputer pribadi atau personal computer (PC) yang memungkinkan pengolahan data secara otomatis dan efisien.

2.1.1.2 Tantangan di Era Perkembangan Teknologi Informasi

Perkembangan teknologi informasi banyak sekali memberikan manfaat dalam hal kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, kemudahan dalam akses data informasi mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Menurut (Wardhana 2023:71), beberapa hambatan yang harus diatasi di era perkembangan teknologi informasi:

- 1) Perlu ada pembaruan pada standar kerja yang ada;

- 2) Organisasi harus menjalani proses pembaruan untuk beradaptasi dengan perubahan;
- 3) Model bisnis yang telah ada perlu disesuaikan dengan kondisi yang baru;
- 4) Sumber daya manusia harus meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka sesuai dengan tuntutan zaman;
- 5) Penelitian dan pengembangan produk harus lebih ditekankan;
- 6) Pelatihan dan pengembangan profesionalisme sumber daya manusia perlu menjadi prioritas;
- 7) Infrastruktur harus diperbaharui agar dapat mendukung perkembangan teknologi;
- 8) Keamanan teknologi informasi perlu menjadi fokus untuk mencegah risiko yang mungkin muncul;
- 9) Mesin-mesin produksi harus ditingkatkan kemampuannya dan stabilitasnya;
- 10) Para pejabat politik perlu mau berubah dan mengikuti perkembangan teknologi yang terus maju;
- 11) Antisipasi terhadap kemungkinan hilangnya lapangan kerja tertentu akibat perkembangan teknologi.

Sedangkan menurut, (Asari dkk. 2023:72–73) beberapa kendala yang harus diatasi dalam dunia

SDM berkaitan dengan penggunaan teknologi, yaitu :

- 1) Proses Mempekerjakan Karyawan Berbakat Tinggi.

SDM bertanggung jawab atas tugas penting untuk merekrut karyawan baru. Untuk menggantikan tenaga kerja senior yang mendekati usia pensiun, harus ada karyawan baru tidak hanya mencari pengganti karyawan senior, tetapi juga

memastikan bahwa talenta yang baru direkrut memiliki kredensial yang diperlukan. Di era digital, sangat sulit menemukan karyawan berbakat. Ada banyak sekali pekerja yang tersedia. Kebutuhan akan personel dalam organisasi juga meningkat dari waktu ke waktu. Rekrutmen karyawan akibatnya menjadi menantang. Selain itu, HR harus mencari pekerja di tingkat manajerial;

2) Penatausahaan Sumber Daya Manusia Milik Perusahaan

Rekrutmen pemberi kerja bukan satu-satunya aspek. Mengelola atau mengatur karyawan di dalam perusahaan juga menghadirkan kesulitan. HR bertanggung jawab untuk menjaga karyawan yang sangat berbakat pada staf untuk mencegah mereka pergi ke organisasi lain. Di sisi lain, SDM juga memiliki tanggung jawab untuk membantu karyawan mengembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia perusahaan yang sangat terampil merupakan aset penting. Selain itu, kehadiran mereka dapat membantu perusahaan mengisi posisi-posisi strategis. Jika SDM mampu melibatkan dan mempraktikkan manajemen SDM yang baik, mereka juga dapat terus eksis;

3) Keamanan data perusahaan

Banyak informasi bisnis penting disimpan di departemen SDM. Salah satu contohnya adalah informasi pribadi yang idealnya hanya tersedia untuk individu terpilih. Ada kemungkinan bahwa informasi ini dapat dengan mudah ditransfer ke orang yang ceroboh jika staf SDM tidak mengetahui betapa pentingnya keamanan data perusahaan. Penerapan standar keamanan data perusahaan harus dipahami oleh SDM untuk mengatasi masalah ini. Agar bisnis dapat mencegah

kejahatan dunia maya, SDM harus menyadari bahwa data sensitif harus dilindungi dengan baik. *Cybercrime* saat ini juga bisa berasal dari mana saja;

4) Peningkatan *soft skill*

SDM dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas yang tidak hanya bersifat administratif. Sebagai entitas yang bertanggung jawab atas pengelolaan SDM, SDM harus memenuhi kewajibannya. Oleh karena itu, profesional perlu mengembangkan lebih dari sekedar keterampilan teknis mereka. Namun, kehadiran *soft skill* juga penting untuk membantu mereka menjalankan tanggung jawab dan perannya;

5) Sistem Penilaian Kuantitatif.

Last but not least, SDM membutuhkan struktur data yang akan membantu bisnis mencapai tujuannya. Perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawan secara kuantitatif dengan bantuan struktur data yang terorganisir dengan baik.

2.1.1.3 Indikator Perkembangan Teknologi Informasi

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur perkembangan teknologi informasi, dikemukakan oleh (Tahar, Setiadi, dan Rahayu 2022), antara lain:

1) Keahlian Teknologi Informasi;

Keahlian dalam Teknologi Informasi mencakup berbagai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk merancang, mengembangkan, dan mengelola sistem informasi dan teknologi;

2) Pemikiran komputasi;

Pemikiran berbasis komputasi, adalah pendekatan untuk memecahkan masalah dan menghasilkan pemahaman yang mengintegrasikan prinsip-prinsip komputasi dalam proses berpikir. Ini melibatkan penerapan konsep-konsep dan teknik-teknik yang umumnya terkait dengan komputer dan sistem komputasi untuk memahami dan menyelesaikan masalah di berbagai bidang;

3) Literasi media sosial;

Literasi media sosial mengacu pada kemampuan seseorang untuk memahami, mengevaluasi, dan menggunakan media sosial secara efektif;

4) Kesadaran keamanan informasi;

Kesadaran keamanan informasi adalah pemahaman tentang pentingnya melindungi informasi sensitif dan data pribadi dari akses yang tidak sah, peretasan, pencurian, atau penggunaan yang tidak sah. Ini mencakup pemahaman tentang ancaman keamanan yang ada dan tindakan yang dapat diambil untuk mencegah atau mengurangi risiko keamanan.

2.1.1.4 Peluang Sumber Daya Manusia Era Perkembangan Teknologi Informasi

Manfaat transformasi digital menurut (Wardhana 2023:67–70) akan berlaku untuk semua departemen dan peran dalam suatu perusahaan, terlepas dari perbedaannya. Berikut ini merupakan peluang sumber daya manusia di era perkembangan teknologi informasi, antara lain:

1) *Business Insight* yang Lebih Kredibel

Revolusi digital akan mengubah cara untuk mengoperasikan perusahaan. Dengan digitalisasi dapat menerima akumulasi data dan tampilan kunci dengan adopsi *platform Insight Data*, di mana indikator bisnis berada. Data ini dapat

digunakan oleh bisnis untuk meningkatkan dan membantu berbagai program, termasuk penciptaan produk, pemasaran, dan dukungan konsumen;

2) Melindungi dan Mengontrol Data

Di era digital ini, di mana pencurian data menjadi semakin umum, keamanan data sangat penting bagi banyak bisnis. Beberapa orang mungkin skeptis terhadap komputasi awan, penyedia *cloud* khas Indonesia, seperti *cloud* Indonesia, sudah memiliki administrasi yang kuat, perlindungan keamanan yang sangat baik, dan privasi. Akibatnya, komputasi awan sekarang menjadi leher untuk semua jenis perubahan digital. Perusahaan tidak perlu lagi khawatir tentang keamanan berkat teknologi kontemporer yang dapat diimplementasikan untuk lingkungan *offline* dan *online*. Dalam hal terjadi bencana dalam bentuk apa pun, bisnis ini akan dengan mudah melindungi kedua *gadget* mereka atau data cadangan;

3) Mempermudah Operasional

Anda tidak sendirian jika bisnis Anda sangat bergantung pada proses atau protokol yang rumit. Salah satu manfaat utama dari perubahan digital adalah kemampuan untuk merampingkan prosedur kerja saat ini dan meningkatkan efisiensinya. Metode kerja baru harus dibangun dengan tujuan yang ditentukan dalam pikiran. Tanpa tujuan yang ditentukan, teknologi baru akan tampak parah atau dipaksakan, yang mengurangi efektivitasnya;

4) *Reinvest*

Tujuan utama dari transisi digital adalah untuk terlibat dalam teknologi yang akan memajukan bisnis. Banyak bisnis telah pensiun metode yang sudah

ketinggalan zaman sebagai akibat dari tekanan pasar yang intens. Perusahaan Anda akan dapat mendukung tempat kerja kontemporer dengan mengganti sistem yang sudah ketinggalan zaman dengan teknologi berbasis *cloud* yang fleksibel;

5) Kolaborasi Modern

Teknologi terbaru juga memfasilitasi kerja sama karyawan yang sederhana, menjadikannya elemen penting dari transisi digital yang efektif. Dapat memaksa pekerja untuk bekerja dengan cara ini dan menghilangkan pekerjaan yang menantang yang mungkin mengganggu output. Produktivitas dan efektivitas akan meningkat dengan metode kerja dinamis baru, seperti berbagi file melalui *cloud* dan pembuatan situs web pribadi;

6) Prioritaskan Produktivitas

Platform untuk teknologi berbasis *cloud* tidak diragukan lagi akan meningkatkan efektivitas bisnis perusahaan. *Platform* ini juga mengurangi masalah yang dapat mengganggu output sambil mengurangi beban karyawan TI, memungkinkan mereka untuk lebih berkonsentrasi pada proyek dengan tujuan yang lebih tinggi.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma-norma yang timbul dan menjadi pedoman pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Sedangkan menurut Menurut Triguno dalam (Damanik 2020), budaya organisasi merupakan suatu falsafah yang disasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat,

kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Sedangkan menurut (Kawiana 2020:143) Budaya organisasi disimpulkan sebagai “ruh” organisasi karena disana bersemayam filosofi, misi dan visi organisasi yang akan menjadi kekuatan penting untuk berkompetisi. Banyak peneliti organisasi mengatakan bahwa budaya organisasional menjadi salah satu kekuatan organisasi yang paling sulit ditiru oleh kompetitor karena terkait dengan proses interaksi dan proses waktu. Menurut (Kamaroelah 2014:2), mengemukakan bahwa Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Sedangkan menurut sumber lain yang dikemukakan oleh Nawawi dalam (Kawiana 2020:243), mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang dan sudah menjadi budaya bagi suatu organisasi, Pegawai secara moral menyepakati kebiasaan tersebut sehingga harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Sifat-sifat yang dimiliki budaya organisasional secara mendasar dikemukakan oleh Hofstede dalam (Indrastuti 2020:115) meliputi:

- 1) Menyeluruh dan menjangkau dimensi waktu yang panjang;

- 2) Ditentukan atau Mencerminkan catatan historis *perusahaan (historically determined)*;
- 3) Berhubungan dengan sesuatu yang bersifat ritual dan simbolik;
- 4) Dihasilkan dan dipertahankan oleh kelompok-kelompok yang secara bersama-sama membentuk organisasi (*social constructed*);
- 5) Halus;
- 6) Sukar berubah (*Hard to Change*).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi

Terdapat 3 (tiga) faktor lain yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi yang dikemukakan oleh Wijaya dalam (Indrastuti 2020:119–20) antara lain:

- 1) Karakteristik Sosial Masyarakat

Karakteristik sosial masyarakat dimana perusahaan beroperasi merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi. Karakteristik sosial masyarakat Jepang umpamanya, mempengaruhi pembentukan budaya perusahaan Jepang yang pada akhirnya mempengaruhi pembentukan gaya manajemennya yang berbeda budaya di perusahaan Amerika Serikat dan Eropa. Karena karakteristik masyarakat Jepang berbeda dibandingkan dengan karakteristik masyarakat AS dan Eropa. Kultur Amerika Serikat yang lebih menghargai kemampuan dan pencapaian prestasi individu ketimbang senioritas, kolektivitas dan pencapaian konsensus yang terdapat dalam budaya perusahaan Jepang yang berakar dari budaya masyarakatnya;

2) Tipe Masyarakat Bisnis

Tipe masyarakat bisnis juga mempengaruhi pembentukan budaya organisasi. Perilaku perusahaan yang hidup ditengah masyarakat bisnisnya sedikit banyak dipengaruhi karakteristik industri dan masyarakat bisnisnya. Semakin homogen suatu masyarakat bisnis semakin besar pengaruhnya terhadap pembentukan budaya organisasi;

3) Kapabilitas dan Kemampuan Kendali Perusahaan

Pembentukan budaya organisasi juga di pengaruhi oleh sejarah berdiri dan berkembangnya perusahaan tersebut. Para pendiri perusahaan misalnya memiliki peran penting dalam meletakkan pondasi perusahaan dengan menanamkan visi dan nilai-nilai serta norma-norma yang harus diikuti oleh para pekerja agar mereka mampu menjalankan dan memacu kegiatan usaha mereka dengan penuh gairah sebagaimana yang diharapkan oleh para pendirinya.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi dalam suatu organisasi, dikemukakan oleh Desmont Graves dalam (Kawiana 2020:246), antara lain:

- 1) Jaminan diri (*self assurance*);
- 2) Ketegasan dalam bersikap (*decisiveness*);
- 3) Kemampuan dalam pengawasan (*supervisor ability*);
- 4) Kecerdasan emosi (*inteligence*);
- 5) Inisiatif (*initiative*);

- 6) Kebutuhan akan mencapai prestasi (*need for achievement*).

Sedangkan sumber lain yang dikemukakan oleh Amnuai dalam (Kawiana 2020:245), indikator-indikator budaya organisasi antara lain:

- 1) Apek kualitatif (*basic*);
- 2) Apek kuantitatif (*shared*) dan aspek pembentuknya;
- 3) Aspek komponen (*assumption and beliefs*);
- 4) Aspek adaptasi eksternal (*external adaptation*);
- 5) Aspek integrasi internal (*internal integration*).

2.1.2.4 Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Menurut Sethia dalam (Indrastuti 2020:122) membedakan 4 (empat) macam budaya organisasi antara lain:

- 1) *Apathetic Culture* yaitu perhatian anggota organisasi terhadap hubungan antar manusia maupun perhatian terhadap kinerja pelaksanaan tugas dua-duanya rendah;
- 2) *Caring Culture* yaitu rendahnya perhatian terhadap kinerja namun perhatian terhadap hubungan antar manusia tinggi. Penghargaan lebih didasarkan atas kepaduan tim dan harmoni dan bukan atas kinerja pelaksanaan tugas;
- 3) *Exating Culture* yaitu perhatian terhadap hubungan manusia rendah tetapi perhatian terhadap kinerja tinggi. Secara ekonomis penghargaan sangat memuaskan tetapi hukuman atas kegagalan yang dilakukan juga sangat berat sehingga tingkat keamanan pekerjaan menjadi sangat rendah;
- 4) *Integrative Culture* yaitu perhatian terhadap hubungan dan kinerja tinggi.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Definisi Komitemen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang ditampilkan seorang pegawai sebagai loyalitas terhadap organisasi tempat dia bekerja. Sikap loyalitas mencerminkan pada bekerja dengan penuh semangat dengan harapan menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan menurut (Wahyudi dan Salam 2020:27), komitmen organisasi adalah “sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun”. Sumber lain yang dikemukakan oleh (Idrus 2022:5), komitmen pada organisasi adalah keterikatan karyawan pada organisasi di tempat karyawan bekerja.

Sedangkan menurut Armstrong dalam (Wahyudi dan Salam 2020:27), mengungkapkan bahwa komitmen mengacu pada keterikatan dan loyalitas. Ini adalah kekuatan relatif dengan identifikasi individu dari dan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu. Ini terdiri dari 3 (tiga) faktor:

- 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi;
- 2) Sebuah keyakinan kuat, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi;
- 3) Kesiapan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar untuk kepentingan organisasi

Komponen komitmen organisasi terdiri dari 3 (tiga) komponen yang dikemukakan oleh Meyer dalam (Wahyudi dan Salam 2020:18), yaitu *affective*

commitment, *continuance commitment* dan *normative commitment*, ketiga komponen tersebut dapat digambarkan seperti pada Gambar 2.1 di bawah ini.



Sumber: (Wahyudi dan Salam 2020)

Gambar 2. 1
Komponen Komitmen Organisasi

1) *Affective commitment*

Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi;

2) *Continuance commitment*

Pegawai dengan *Continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Pegawai terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga memungkinkannya melakukan usaha

yang tidak maksimal. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut kurang/tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara berarti pada organisasi;

3) *Normative commitment*

komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komitmen normatif didasarkan pada pendekatan *obligation*, di manakomitmen sebagai tekanan normatif yang telah diinternalisasikan agar individu bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Pegawai dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepantasnya dilakukan atas benefit yang telah diberikan organisasi.

2.1.3.2 Indikator Komitmen Organisasi

Bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen menurut Meyer dalam (Wahyudi dan Salam 2020:29–30) yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan

emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi;

- 2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Komitmen kontinyu berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat 2 (dua) aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain;
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*), merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada

organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwamereka wajib bertahan dalam organisasi.

Sedangkan Miner dalam (Idrus 2022:31–32) mengemukakan secara konseptual, komitmen dapat dikarakteristikan setidaknya-tidaknya dalam 3 (tiga) hal, yaitu:

- 1) Keyakinan kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi;
- 2) Keinginan untuk memperluas usaha-usaha dalam perilaku di organisasi;
- 3) Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen berbeda dengan loyalitas. Komitmen lebih menunjukkan kontribusi aktif dibandingkan dengan loyalitas.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Pembentukan Komitemen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai bentuk loyalitas karyawan terhadap tempat kerja karyawan tersebut, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi komitmen organisasi karyawan untuk setiap dimensi- dimensi pembentukannya menurut (Wahyudi dan Salam 2020:43–45), antara lain:

- 1) Faktor yang menyebabkan komitmen afektif (*affective commitment*)

Beberapa faktor yang menyebabkan komitmen afektif, antara lain karakteristik organisasi, karakteristik pribadi, dan pengalaman kerja. Pertama, karakteristik organisasi yang mempengaruhi komitmen afektif adalah cara pengambilan kebijakan perusahaan. Kedua, karakteristik pribadi yang mempengaruhi komitmen afektif, antara lain variabel demografis, seperti gender, usia, tingkat

pendidikan, dan masa kerja, serta variabel seperti kepribadian, dan nilai (*value*) yang dianut. Secara keseluruhan hubungan antara variabel demografis dan komitmen afektif tidak konsisten dan kurang kuat. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa wanita memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada pria. Apabila seorang karyawan dalam sebuah organisasi, dapat merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan, harapan yang dimiliki karyawan, maka dengan sendirinya akan terbentuk sebuah komitmen dari karyawan untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi, dan tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan telah memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasinya;

2) Faktor yang menyebabkan komitmen kontinyu (*continuance commitment*)

Menurut Meyer dalam (Wahyudi dan Salam 2020:45), faktor yang menyebabkan komitmen kontinyu adalah investasi yang diberikan pada organisasi dan alternatif pekerjaan lain. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) berkorelasi negatif dengan jumlah alternatif pekerjaan lain serta menariknya pekerjaan lain tersebut. Investasi maupun alternatif pekerjaan ini tidak akan berdampak apapun terhadap komitmen rasional apabila karyawan tidak menyadari dan tidak mengetahui akibatnya;

3) Faktor yang menyebabkan komitmen normatif

Faktor-faktor yang menyebabkan komitmen normatif antara lain proses sosialisasi dan investasi yang diberikan organisasi pada karyawannya. Proses sosialisasi terjadi di lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja.

Sumber lain menurut Steers dalam (Idrus 2022:23–24) menyatakan faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi adalah:

- 1) Karakteristik personal yang terdiri dari umur pengalaman kerja, pendidikan, jenis kelamin, sifat kepribadian dan suku bangsa;
- 2) Karakteristik jabatan/pekerjaan terdiri dari: lingkup tugas, konflik tugas, kerancuan tugas, tantangan tugas, harapan dalam pekerjaan, dan batasan pekerjaan;
- 3) Karakteristik struktur organisasi yang terdiri dari; besarnya organisasi, rentang kendali, pusat kekuasaan, kelompok-kelompok dalam organisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan harapan dalam karir;
- 4) Pengalaman kerja yaitu rasa dibutuhkan, rasa dipentingkan, gaji yang diterima, norma-norma, gaya kepemimpinan, interaksi sosial, dan keterlibatan dalam organisasi. Sedangkan konsekuensi dari komitmen pada organisasi dapat dilihat pada kinerja, lama kerja, tingkat kehadiran, kelambanan bekerja dan perpindahan kerja.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan antara jumlah output berdasarkan jumlah input yang menjadi masukan. Sedangkan menurut (Nugroho 2021:2) produktivitas menjadi tujuan utama dalam kegiatan industri. Minat baru dalam produktivitas mencerminkan kesadaran publik akan dampak produktivitas pada pertumbuhan ekonomi, standar hidup, dan daya saing. Produktivitas adalah pengukuran secara menyeluruh dari jumlah dan kualitas barang atau jasa yang

dihasilkan pekerja atau mesin dan bahan baku atau sumber daya sebagai inputannya.

Sedangkan menurut (Tsauri 2013:147–148) produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Produktivitas menghubungkan hasil atau keluaran dengan kuantitas masukan sehingga mendapatkan produk yang diinginkan. Produktivitas melibatkan 2 (dua) pendekatan, yaitu:

1) Mengoptimalkan penggunaan sumber daya

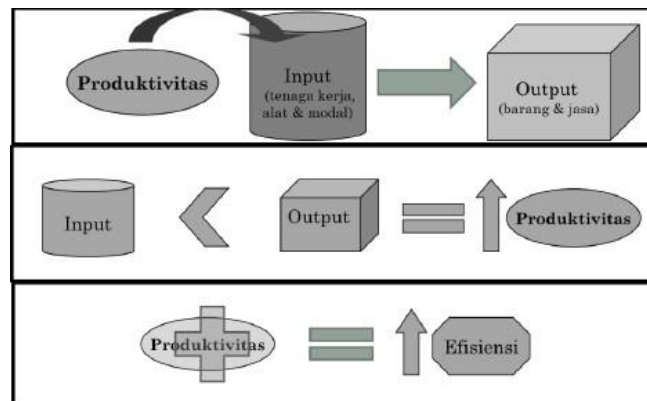
Mengoptimalkan penggunaan sumber daya misalnya; menjadwalkan dengan baik proses pemesanan bahan baku, mengurangi atau menghilangkan waktu tunggu dalam proses produksi, mengurangi *scrap* dan *rework*, meminimalkan kecacatan, dan lain-lain;

2) Meningkatkan nilai *output*

Meningkatkan nilai output banyak ditunjang oleh teknologi yang digunakan. Teknologi tersebut bisa berupa alat dan mesin yang digunakan dengan mengadopsi teknologi terbaru, misalnya menggunakan *artificial intelligence*, *internet of things* atau menerapkan sistem yang terotomasi. Hal ini bisa juga dilakukan dengan memperpendek proses dengan membangun sistem yang baru, dengan adanya efisiensi.

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan perubahan jumlah input ataupun output. Untuk memperjelas pembahasan dapat di lihat pada Gambar 2.2, yaitu.

Sumber: (Nugroho 2021)



Gambar 2. 2
Hubungan Antara Produktivitas *Input* dan *Output*

Gambar pertama di atas menjelaskan bahwa kita bisa memberikan perbaikan terhadap *input* dengan melakukan perbaikan pada tenaga kerja alat dan modal, dimana akan menghasilkan *output* bisa berupa barang atau jasa. Gambar kedua menjelaskan bahwa jika *output* lebih besar dari pada *input* maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas meningkat. Kemudian gambar ketiga menjelaskan bahwa jika produktivitas meningkat maka efisiensi akan meningkat pula.

2.1.4.2 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dalam (Kusuma dkk. 2023:113) tentang individu yang produktif, yaitu:

- 1) Tindakannya konstruktif;

- 2) Percaya pada diri sendiri;
- 3) Bertanggung jawab;
- 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan;
- 5) Mempunyai pandangan ke depan;
- 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah;
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (*kreatif, imajinatif, dan inovatif*);
- 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan petensinya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam (Sutrisno 2009) mengemukakan tingkat produktivitas yang dicapai merupakan indikator terhadap efisiensi dan terhadap kemajuan ekonomi, baik untuk ukuran suatu bangsa maupun untuk ukuransuatu industri dan pendidikan. Lebih lanjut hal yang berkaitan dengan sikap mentalproduktif, antara lain menyangkut sikap:

- 1) Motivatif;
- 2) Disiplin;
- 3) Kreatif;
- 4) Inovatif;
- 5) Dinamis;
- 6) Profesional;
- 7) Berjiwa kejuangan.

Sedangkan sumber lain yang dikemukakan oleh (Sutrisno 2009) indikator produktivitas kerja antara lain:

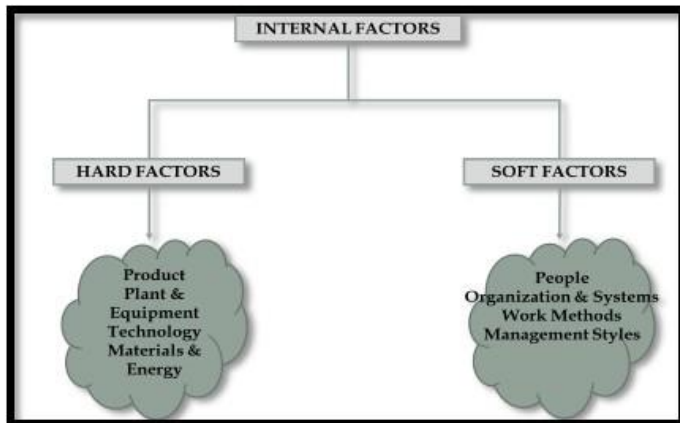
- 1) Kemampuan;
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai;
- 3) Semangat kerja;
- 4) Pengembangan diri;
- 5) Mutu;
- 6) Efisiensi.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan, dapat dipengaruhi beberapa faktor. Sedangkan menurut (Nugroho 2021:6–9) produktivitas di antaranya dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut, secara umum dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1) Internal Faktor

Internal faktor adalah faktor produktivitas yang dapat dikendalikan, artinya faktor tersebut dapat di rubah sesuai keinginan dari manajer. Sehingga kemampuan produktif dari perusahaan atau industri yang dipimpin, untuk faktor internal ini sangat dipengaruhi oleh manajer tersebut. Beberapa faktor internal lebih mudah diubah daripada yang lain. Faktor internal ini dapat diklasifikasikan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu *hard factor* (tidak mudah berubah) dan *soft factor* (mudah berubah). Faktor eksternal produktivitas kerja dapat di lihat pada Gambar 2.3 berikut ini :



Sumber: (Nugroho 2021)

Gambar 2. 3
Faktor Internal yang Mempengaruhi Produktivitas

a) Hard Factor

Hard factor adalah faktor yang butuh usaha lebih keras untuk merubahnya, hal ini bisa terjadi karena faktor tersebut tidak berdiri sendiri, terkait dengan modal, atau terkait dengan *supplier*. Faktor ini diantaranya adalah produk, pabrik, peralatan, teknologi, material, dan energi.

b) Soft Factor

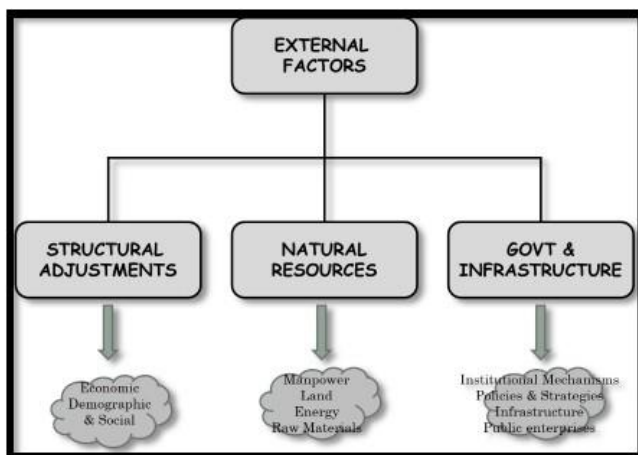
Soft factor adalah faktor yang cenderung lebih mudah untuk dirubah. Hal ini dapat dilakukan lebih mudah karena diantaranya adalah terkait dengan hirarki kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi aktif yang dapat dijalin. Faktor tersebut diantaranya sumber daya manusia, organisasi perusahaan, sistem perusahaan, metode kerja dan gaya kepemimpinan.

Soft factor dan *hard factor* ini saling terkait dan bahkan bisa menimbulkan masalah utama dalam peningkatan produktivitas. Contohnya adalah produk, pabrik, peralatan, dan teknologi ini sangat terkait erat dengan sumber daya manusia. Contoh ketidakproduktifan akibat hubungan keduanya adalah

terjadinya kecelakaan kerja, terjadinya cacat produksi, kontrol kualitas yang rendah, dan seterusnya.

2) Eksternal Faktor

Eksternal faktor adalah faktor produktivitas yang tidak dapat dikendalikan, artinya faktor tersebut sebaiknya dan sepenuhnya dijalankan oleh manajer perusahaan dan diambil dalam perencanaan dan implementasi produktivitas bagi perusahaan yang dipimpinnya tersebut. Sehingga kemampuan produktif dari perusahaan atau industri yang dipimpin, juga dipengaruhi oleh faktor eksternal tersebut. Faktor eksternal meliputi kebijakan pemerintah dan mekanisme kelembagaan, kondisi politik, sosial dan ekonomi, iklim usaha, ketersediaan keuangan, listrik, air, transportasi, komunikasi dan bahan baku. Faktor eksternal produktivitas kerja dapat di lihat pada Gambar 2.4 berikut ini :



Sumber: (Nugroho 2021)

Gambar 2. 4
Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Produktivitas

Sedangkan eksternal faktor dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu:

- a) Penyesuaian struktural

Penyesuaian ini terkait dengan kondisi lingkungan sekitar dimana perusahaan atau pabrik tersebut berada. Penyesuaian struktural ini diantaranya dipengaruhi oleh adanya kondisi ekonomi suatu negara atau daerah, demografi, dan kondisi sosial;

b) Sumber daya alam

Sumber daya alam disini yang dimaksud adalah sumber daya yang keberadaannya diatur oleh undang-undang. Contohnya manusia, hak-haknya dilindungi oleh undang-undang dan hak azasi manusia. Contoh berikutnya, bahan baku yang bersumber dari alam, perusahaan tidak bisa melakukan eksploitasi secara besar-besaran, hal ini diatur oleh undang-undang juga. Faktor-faktor yang masuk dalam kategori faktor eksternal sumber daya alam diantaranya yaitu, sumber daya manusia, tanah, energi, dan bahan baku;

c) Pemerintah dan Infrastruktur

Faktor ini terkait dengan infrastruktur dan kebijakan pemerintah yang berlaku saat itu. Perusahaan tidak bisa intervensi terkait kebijakan tersebut. Contohnya adalah, prosedur institusi yang mengatur bagaimana perusahaan itu beroperasi secara umum, kebijakan dan strategi, prasarana pendukung misalnya pemerintah membangun kawasan industri terpusat, dan perusahaan publik.

Sedangkan menurut (Elbadiansyah 2019:251–52), mengungkapkan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

1) Bersumber dari pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan "*Time and Motion Study*". Dengan 2 (dua) studi tersebut dapat tercipta gerakan-gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan;

2) Bersumber dari karyawan itu sendiri

Semangat dan kegairahan kerja para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui :

- a) Gaji yang memadai;
- b) Kebutuhan karyawan perlu diperhatikan;
- c) Penempatan karyawan pada posisi yang tepat.

Selain dari kedua sumber tersebut diatas maka faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yang dikemukakan oleh (Elbadiansyah 2019:251–52) adalah:

1) Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan;

2) Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya;

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat;

4) Faktor Manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas;

5) Motivasi

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda;

6) Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian berkaitan dengan motivasi, pelatihan, budaya kerja dan kinerja, dapat di lihat pada Tabel 2.1 yaitu.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Tahun, Nama Penelitian	No Peneliti, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber Jurnal
(1)	(2)	(3)	(3)	(4)	(4)
	(Danial, Ibrahim, Dan Karundeng 2023)	Media sosial berpengaruh positif dan	Variabel yang digunakan	Variabel yang tidak digunakan	Seminar Nasional Hasil Riset
Pengaruh Budaya 1 Organisasi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Gorontalo	Media Sosial Terhadap Kinerja Dosen Tinggi Swasta Di Gorontalo	signifikan terhadap budaya organisasi pada Perguruan Tinggi Swasta di	media sosial dan budaya organisasi Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	komitmen organisasi dan produktivitas kerja Alat analisis SEM PLS	Dan Pengabdian
	(Setiawan 2018)	Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi sendiri telah menimbulkan dampak dan pengaruh terhadap budaya pada masyarakat, baik berupa dampak positif maupun dampak negatif	Variabel yang digunakan perkembangan teknologi Informasi dan budaya organisasi	Variabel yang tidak digunakan komitmen organisasi dan produktivitas kerja Metode penelitian yang digunakan kualitatif	SIMBOLI KA, Vol. 4 (1) April (2018)

(1)	(2)	(3)	(3)	(4)	(4)
3	(Santosa, Mahendra, Dan Pamungkas 2019) Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Pegawai Dan Kinerja Pegawai Di Pemerintah Kabupaten Grobogan	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pemanfaatan Teknologi Informasi	Variabel yang digunakan perkembangan teknologi Informasi dan budaya organisasi Metode penelitian yang digunakan kualitatif	Variabel yang tidak digunakan komitmen organisasi dan produktivitas kerja	Journal of Indonesian Science Economic Research (JISER)
4	(Sugiartini Dan Dharmadiaksa 2018) Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi	Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh efektivitas teknologi sistem informasi akuntansi pada kinerja individu di Dinas Kabupaten Klungkung.	Variabel yang digunakan perkembangan teknologi Informasi dan budaya organisasi Metode penelitian yang digunakan kualitatif	Variabel yang tidak digunakan komitmen organisasi dan produktivitas kerja Alat analisis regresi linier	E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.1 4.3
5	(Samosir, Wardany, Dan Nabila 2022) Hubungan Revolusi Industri 4.0 Terhadap Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Secara	Maka dapat dijelaskan bahwa Variabel revolusi industri 4.0 memiliki hubungan terhadap budaya organisasi	Variabel yang digunakan perkembangan teknologi Informasi dan budaya organisasi Metode penelitian	Variabel yang tidak digunakan komitmen organisasi dan produktivitas kerja Alat analisis regresi linier	Prosiding Hasil Seminar Penelitian “Hilirisasi Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Menuju Universitas

(1)	(2)	(3)	(3)	(4)	(4)
	Islamianalisis Pada Pegawai Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang		yang digunakan kuantitatif		International yang Humanis, Mandiri dan Islami
6	(Risnawan 2018) Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Pegawai Dan Kinerja Pegawai Di Pemerintah Kabupaten Grobogan	Bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pemanfaatan Teknologi Informasi	Variabel yang digunakan budaya organisasi dan produktivitas kerja Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	Variabel yang tidak digunakan komitmen organisasi dan perkembangan teknologi informasi Alat analisis regresi linier	Journal of Indonesian Science Economic Research (JISER)
7	(Sasuwe, Tewal, Dan Uhing 2018) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Air Manado	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Variabel yang digunakan budaya organisasi dan produktivitas kerja Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	Variabel yang tidak digunakan komitmen organisasi dan perkembangan teknologi informasi Alat analisis regresi linier	Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2408 – 2417
8	(Sugiarti 2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Faktor Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada Perum Bulog	Variabel yang digunakan budaya organisasi dan produktivitas kerja Metode penelitian	Variabel yang tidak digunakan komitmen organisasi dan perkembangan teknologi informasi	Jurnal Manajemen EMBA

(1)	(2)	(3)	(3)	(4)	(4)
			yang digunakan kuantitatif	Alat analisis regresi linier	
9	(Madjidu 2022) Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Variabel yang digunakan budaya organisasi dan produktivitas kerja Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	Variabel yang tidak digunakan komitmen organisasi dan perkembangan teknologi informasi Alat analisis regresi linier	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol5 No 1, Januari 2022
10	(Ekhsan 2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Yanmar Indonesia	Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Variabel yang digunakan budaya organisasi dan produktivitas kerja Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	Variabel yang tidak digunakan komitmen organisasi dan perkembangan teknologi informasi Alat analisis regresi linier	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol3 No 2, Juni 2020
11	(Lubis, Harahap, Dan Syardiansah 2022) Pengaruh Pemahaman Teknologi Informasi Dan Akuntansi Terhadap Komitmen Organisasi Dimoderasi Kualitas Sumber Daya Manusia	Variabel teknologi informasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	Variabel yang digunakan komitmen organisasi dan perkembangan teknologi informasi Metode penelitian yang	Variabel yang tidak digunakan budaya organisasi dan produktivitas kerja Alat analisis regresi linier	Jurnal Manajemen Motivasi 18 (2022) 23-33

(1)	(2)	(3)	(3)	(4)	(4)
			digunakan kuantitatif		
12	(Rohmat, Indaryani, Dan Sutono 2023) Pengaruh Mutasi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi	Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai	Variabel yang digunakan komitmen organisasi dan perkembangan teknologi informasi Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	Variabel yang tidak digunakan budaya organisasi dan produktivitas kerja Alat analisis Smart PLS	Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)
13	(Riana Dan Rianty 2019) Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Ti Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	Komitmen organisasi merupakan intervening dalam hubungan antara penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan divisi TI di Bank BUMN kota Palembang	Variabel yang digunakan komitmen organisasi dan perkembangan teknologi informasi Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	Variabel yang tidak digunakan budaya organisasi dan produktivitas kerja Alat analisis SEM PLS	Volume 4 Nomor 1 Juni 2019
14	(Elshifa, Dwi Anjarini, Dan Jamaludin Kharis 2020) Pengaruh Quality Of Work Life Dan Penggunaan Teknologi	Komitmen organisasi merupakan intervening dalam hubungan antara perkembangan teknologi	Variabel yang digunakan komitmen organisasi dan perkembangan	Variabel yang tidak digunakan budaya organisasi dan produktivitas kerja	Economicus (2020) 13(2) 189-200

(1)	(2)	(3)	(3)	(4)	(4)
	Informasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen Yang Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Pada Dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan)	infomasi terhadap kinerja karyawan	teknologi informasi Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	Alat analisis SEM PLS	
15	(Fitrianingtias, Elmas, Dan Yatiningrum 2023) Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan	Variabel yang digunakan komitmen organisasi dan produktivitas as kerja Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	Variabel yang tidak digunakan budaya organisasi dan perkembangan teknologi informasi Alat analisis regresi linier	JUMAD Vol 1 No. 1 February 2023 E-ISSN: - P-ISSN: - Hal 101-110
16	(Sukmawati Dan Mahfudiyanto 2022) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Variabel yang digunakan komitmen organisasi dan produktivitas as kerja Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	Variabel yang tidak digunakan budaya organisasi dan perkembangan teknologi informasi Alat analisis regresi linier	BIMA : Journal of Business and Innovation Management Volume 4 Nomor 2, Februari 2022
17	(Mahfudiyanto 2021)	komitmen organisasi	Variabel yang	Variabel yang tidak	JPEKBM (Jurnal

(1)	(2)	(3)	(3)	(4)	(4)
	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pdam Tirta Kencana Kabupaten Jombang	memiliki pengaruh parsial dengan produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang	digunakan komitmen organisasi dan produktivitas kerja Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	digunakan budaya organisasi dan perkembangan teknologi informasi Alat analisis regresi linier	Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis, dan Manajemen)
18	(Ariani Dkk. 2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Variabel yang digunakan komitmen organisasi dan produktivitas kerja Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	Variabel yang tidak digunakan budaya organisasi dan perkembangan teknologi informasi Alat analisis SEM PLS	Volume 1, Issue 3, Januari 2020, E-ISSN : 2686-4924, P-ISSN : 2686-5246
19	(Ariani Dkk. 2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Variabel yang digunakan komitmen organisasi dan produktivitas kerja Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	Variabel yang tidak digunakan budaya organisasi dan perkembangan teknologi informasi Alat analisis SEM PLS	Volume 1, Issue 3, Januari 2020, E-ISSN : 2686-4924, P-ISSN : 2686-5246
20	(Abdullah 2022) Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan	Komitmen organisasi dan lingkungan	Variabel yang digunakan komitmen organisasi	Variabel yang tidak digunakan budaya organisasi	Journal of Innovation in Management,

(1)	(2)	(3)	(3)	(4)	(4)
	Psikologis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	dan produktivitas kerja Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	dan perkembangan teknologi informasi Alat analisis regresi linier	Accounting and Business ISSN 2830-7801 Volume 1, Issue 1, 2022
21	(Sukmawati Dan Mahfudiyanto 2022) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember	(1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (2) budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Variabel yang digunakan budaya organisasi, komitmen organisasi dan produktivitas kerja Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	Variabel yang tidak digunakan perkembangan teknologi informasi Alat analisis regresi linier	BIMA : Journal of Business and Innovation Management Volume 4 Nomor 2, Februari 2022
22	(Aziz Dan Suswardji 2020) Analisis Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Digitalisasi Bisnis Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan	Digitalisasi bisnis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi	Variabel yang digunakan budaya organisasi dan perkembangan teknologi informasi Metode penelitian yang	Variabel yang tidak digunakan komitmen organisasi dan produktivitas kerja Alat analisis regresi linier	Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 7 No. 2 September 2020 P - ISSN : 2503-4413 E - ISSN : 2654-5837,

(1)	(2)	(3)	(3)	(4)	(4)
	Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) Direktorat Sdm Dan Umum		digunakan kuantitatif		
23	(Budhi 2018) Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di Stmik Stikom Bali	Penggunaan teknologi sangat berpengaruh terhadap karyawan dan budaya organisasi	Variabel yang digunakan budaya organisasi dan perkembangan teknologi informasi Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	Variabel yang tidak digunakan komitmen organisasi dan produktivitas kerja Alat analisis regresi linier	JURNAL MEDIA APLIKOM ISSN : 2086 - 972X Vol 10. No. 2 Desember 2018
24	(Asnora 2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Variabel yang digunakan budaya organisasi dan produktivitas kerja Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	Variabel yang tidak digunakan komitmen organisasi dan perkembangan teknologi informasi Alat analisis regresi linier	Jurnal Ecobisma Vol 7 No 2 Tahun 2020

(1)	(2)	(3)	(3)	(4)	(4)
25	(Enggana Dkk. 2018) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar	Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Mesika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsia	Variabel yang digunakan budaya organisasi dan produktivitas as kerja Metode penelitian yang digunakan kuantitatif	Variabel yang tidak digunakan komitmen organisasi dan perkembangan teknologi informasi Alat analisis regresi linier	Jurnal SULTANIS T ISSN : 2338-4328 Vol. 6, No. 1, JUNI 2017

2.2 Kerangka Pemikiran

Dari kajian pustaka yang telah dikemukakan, maka disusun suatu kerangka pemikiran teoritis yang mana menunjukkan pengaruh antar variabel-variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh perkembangan teknologi informasi terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Berikut ini merupakan penjelasan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Penggunaan teknologi informasi, seperti sistem manajemen konten, alat kolaborasi, dan perangkat lunak manajemen proyek, dapat mengubah pola kerja tradisional. Ini dapat memengaruhi budaya organisasi dengan memperkenalkan konsep-konsep seperti fleksibilitas waktu dan tempat kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi ekspektasi karyawan dan cara organisasi mengelola tenaga kerja.

Tetapi menurut (Yulius 2022:3) perubahan budaya dalam organisasi. Dalam proses perubahan budaya ini, seluruh anggota organisasi perlu dilibatkan, diinformasikan melalui komunikasi yang transparan dan jujur. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan (trust) dan menghindari konflik dan kesalahpahaman antar anggota organisasi dengan tata cara kerja yang baru sehingga mampu meningkatkan tingkat produktivitas kerja. Disamping itu hal ini sejalan menurut (Budhi, 2018), yang menyimpulkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap budaya organisasi yang ada di STMIK STIKOM Bali. Yang berarti ketika perkembangan teknologi informasi meningkat, maka budaya organisasi akan meningkat.

Perkembangan teknologi informasi memberikan karyawan akses yang lebih besar terhadap informasi dan proses kerja. Hal ini dapat meningkatkan rasa keterlibatan karyawan dalam organisasi karena mereka merasa lebih terlibat dan memiliki akses yang lebih besar terhadap informasi yang relevan. Disamping itu kehadiran teknologi informasi yang mana fungsinya untuk mempercepat pertukaran informasi, dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi. Sehingga muncul dorongan dalam diri untuk mengaplikasikan dengan harapan peningkatan efisiensi operasional untuk menunjang keberhasilan organisasi.

Hal ini sejalan dengan (Yusuf dan Syarif 2017:21), yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Yang mana munculnya teknologi informasi menjadi jembatan dalam menunjang keberhasilan

organisasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lubis dkk. 2022:23–33), yang menyimpulkan bahwa teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dimana ini menandakan dengan penerapan teknologi informasi dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Perkembangan teknologi informasi, membuat pertukaran informasi dapat dilakukan dengan cepat. Cepatnya pertukaran informasi serta mudahnya dalam akses berbagai bidang pekerjaan dalam waktu yang sama, menjadikan pekerjaan yang dilakukan dengan mudah dan cepat terselesaikan, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tumiwa dkk. 2018), yang menyimpulkan bahwa teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Yang berarti ketika teknologi informasi meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat.

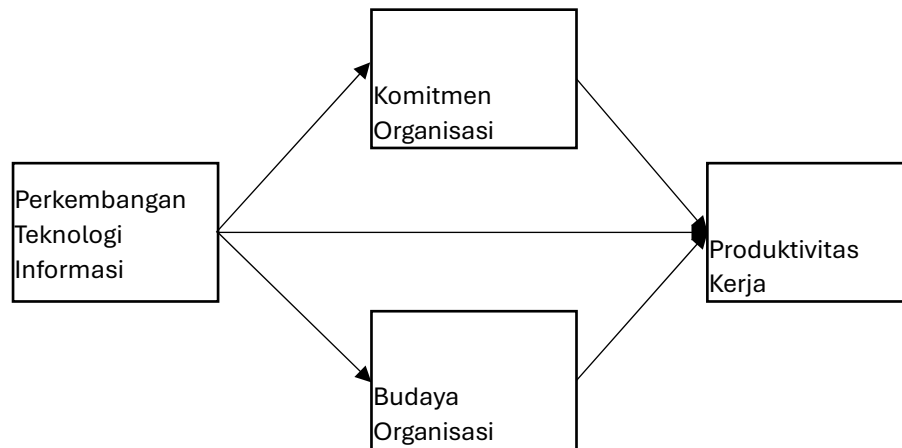
Penerapan budaya organisasi yang sesuai dengan anggota organisasi, menjadikan anggota dari organisasi merasa nyaman sehingga anggota organisasi merasa puas dan meningkatnya produktivitas kerja. Disamping itu budaya organisasi yang mempromosikan nilai-nilai seperti kejujuran, kerjasama, dan penghargaan terhadap prestasi dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa terlibat dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk

melakukan pekerjaan mereka dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Dimana ini sejalan menurut (Marbawi 2016:44), yang mengungkapkan budaya organisasi dapat menjadi landasan perilaku bagi semua anggota tim dan kelompok dalam pencapaian sasaran akhir organisasi, melalui peningkatan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novitanti dan Situmorang 2023), yang menyimpulkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan tersebut dengan tingginya budaya organisasi maka produktivitas kerja akan tinggi.

Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka akan cenderung lebih fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan (Yusuf dan Syarif 2017:21), yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariani dkk. 2020) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja. Berarti ketika terjadi kenaikan komitmen organisasi maka produktivitas kerja akan meningkat.

Berdasarkan deskripsi hubungan antar variabel, sehingga dapat digambarkan kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2. 5
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis jawaban terhadap rumusan masalah yang baru didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris (faktual) (Sugiyono 2013:17).

Berdasarkan kajian teoritis beserta hubungan antar variabel yang telah dikemukakan di atas, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian, di antaranya sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh perkembangan teknologi informasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja Pada Pegawai Kejaksaan Negeri di Priangan Timur.
- 2) Terdapat pengaruh perkembangan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja melalui budaya organisasi Pada Pegawai Kejaksaan Negeri di Priangan Timur;

- 3) Terdapat pengaruh perkembangan teknologi informasi terhadap terhadap produktivitas kerja melalui komitmen organisasi Pada Pegawai Kejaksaan Negeri di Priangan Timur