

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Pustaka

Pengembangan penelitian manajemen tidak hanya tergantung pada realisasi tujuan perusahaan, tetapi juga mencakup sikap psikologis, moral dan etika dari pelaku perusahaan, termasuk aspek sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Peran orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lingkungan perusahaan disebut sebagai orang yang terlibat dalam kegiatan kerja atau karyawan (Nawawi, 2005). Konsep manajemen sumber daya manusia pertama kali diperkenalkan pada tahun 1970. Menekankan penggunaan manusia pada proses pekerjaan dengan melibatkan potensi fisik dan semangat manusia dalam mencapai tujuan perusahaan (Nawawi, 2005). Pandangan lain adalah bahwa manajemen sumber daya manusia bagian dari seni mengatur hubungan dan peran karyawan sedemikian efektif dan efektif guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2014), atau sebagai proses yang melingkupi setiap aspek manajemen sumber daya manusia (Wendell French, 1973). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah proses menyesuaikan dan menggunakan semua potensi tenaga kerja untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Di lingkup perusahaan peranan faktor manusia perlu dikembangkan sebagai pemberiktribusi terbesar bagi perusahaan serta untuk mengoptimalkan produktivitas. Berkenaan dengan hal tersebut, ada 4 (empat) hal yang perlu diperhatikan (Simamora, 2004) yaitu :

- a. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian berbagai kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan bisnis. Dibandingkan dengan masa lalu, lebih banyak penekanan ditempatkan pada mengintegrasikan berbagai kebijakan sumber daya manusia dengan rencana
- b. Tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia tidak lagi ditanggung oleh manajer tertentu, tetapi sekarang dianggap milik manajer departemen senior.
- c. Perusahaan mengkhususkan diri dalam mengelola hubungan serikat pekerja dari kolektifisme menjadi individualisme.
- d. Penekanan harus diletakkan pada komitmen dan rencana pelatihan yaitu, manajer bertindak sebagai penggerak dan promotor.

2.1.1. Sistem Informasi Tata Kelola SDM

Teknologi informasi adalah persyaratan dasar yang harus dipenuhi perusahaan dalam hal efisiensi dan efektifitas pekerjaan mereka. Dengan penerapan teknologi informasi, perusahaan akan beroperasi lebih efisien dan efektif yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi karyawan untuk menyelesaikan tugas.

Theory of Reasoned Action (TRA) yang dikembangkan oleh Fishbein dan Azjen's (1975) adalah teori yang berkaitan dengan sikap dan perilaku individu untuk melakukan kegiatan atau tindakan yang wajar ketika menggunakan teknologi informasi. Beberapa orang menggunakan teknologi informasi dengan alasan bahwa teknologi informasi akan membawa manfaat bagi diri mereka sendiri. Perbedaan karakteristik pengguna teknologi informasi juga dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah aspek perilaku. Perilaku ini dipengaruhi oleh persepsi pengguna tentang teknologi informasi, yang secara teoritis dijelaskan oleh para pakar pengembangan teknologi informasi sebagai pengguna dan dampaknya terhadap penggunaan komputer.

Menurut Bodnar dan Hopwood (1995) ada tiga hal yang terkait dengan penerapan teknologi informasi berbasis komputer adalah perangkat keras, perangkat lunak, dan pengguna perangkat lunak. Ketiga elemen berinteraksi satu sama lain dan terhubung ke perangkat input dan output yang sesuai dengan fungsi masing-masing. Pengguna sistem adalah orang yang memiliki perilaku psikologis tertentu yang melekat padanya, sehingga sebagai pengguna teknologi informasi, ia menjadi orang yang menjalankan teknologi informasi dalam hal perilaku di lingkungan manusia. Penggunaan teknologi informasi, penggunaan informasi oleh individu, kelompok atau perusahaan adalah variabel inti dalam studi sistem informasi karena sebelum penggunaan teknologi informasi ditentukan apakah penggunaan teknologi informasi diterima atau ditolak yang sama dengan individu yang menggunakan teknologi tersebut. (Sri Astuti, 2001).

Teknologi informasi memainkan peran penting dalam aplikasi perusahaan dan dapat menjadi pusat strategi bisnis untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Nur Indriantoro, 2000). Informasi adalah pondasi perusahaan dan sangat berguna untuk mengurangi ketidakpastian pengambilan keputusan tentang situasi. Sistem informasi tidak lepas dari teknologi informasi, yang berarti kesuksesan akan selalu didukung oleh teknologi informasi. Sistem informasi adalah kombinasi dari perangkat keras dan perangkat lunak komputer, proses, dokumen, formulir yang menjadi program aplikasi, dan orang-orang yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan, memproses dan mendistribusikan data dan informasi.

Beberapa pendapat para ahli mengenai definisi sistem informasi sebagai berikut:

- a. Menurut Sutabri (2005), sistem informasi adalah sistem di dalam perusahaan yang memenuhi kebutuhan pemrosesan transaksi harian, sistem ini mendukung fungsi manajemen bisnis perusahaan dan aktivitas strategis perusahaan sehingga dapat memberikan laporan yang diperlukan kepada pihak eksternal tertentu.
- b. Menurut John F. Nash (1995), Sistem informasi adalah kombinasi dari personel, fasilitas teknis atau alat, proses media, dan kontrol yang dirancang untuk mengelola jaringan komunikasi penting untuk membantu manajemen dan pengguna membuat keputusan yang tepat.
- c. Menurut Kertahadi (2007), Sistem informasi adalah alat yang menyajikan informasi dengan cara yang bermanfaat bagi penerima. Tujuannya adalah untuk memberikan informasi tentang rencana, proses operasi, dan keputusan.

Menurut Hendrickson (2003), sistem informasi sumber daya manusia dapat secara sederhana didefinisikan sebagai sistem terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis informasi tentang sumber daya manusia perusahaan. Heath field (2016) menjelaskan bahwa sistem informasi sumber daya manusia adalah perangkat lunak atau solusi online untuk entri data, pelacakan data, dan kebutuhan informasi data dari fungsi sumber daya manusia, kompensasi, manajemen, dan fungsi akuntansi dalam bisnis. Ini berguna untuk semua proses yang ingin dilacak dan pengumpulan data.

Kegiatan pengembangan sistem informasi karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen data yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, termasuk :

- a. Dalam hal ini meningkatkan efisiensi, efektifitas, kecepatan dan kualitas layanan yang terkait dengan sumber daya manusia.
- b. Mempercepat keseragaman dan membangun database karyawan sehingga dapat meningkatkan transparansi manajemen karyawan.
- c. Mendukung sistem tanggung jawab mitra dan perusahaan terkait untuk memberikan informasi guna mendukung pencapaian yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan
- d. Memaksimalkan otomatisasi sistem yang ramah pengguna dan memfasilitasi entri data untuk karyawan.
- e. Meningkatkan kualitas dan kecepatan persiapan berbagai laporan yang diperlukan untuk kepentingan perusahaan internal dan eksternal.
- f. Memudahkan dan mempercepat pencarian serta penyediaan informasi kekaryawan, untuk kepentingan para pengarnbil keputusan dalam hal ini manajemen dan *board of*

director Memberikan keleluasaan dalam hal penyajian informasi kepada karyawan bagi manajemen dan dewan direksi dalam membuat keputusan.

2.1.2. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan tempat ia bekerja (Mochammad Surya, 2004). Secara harfiah, kompensasi merupakan alternatif imbal balik untuk pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Kompensasi yang diberlakukan perusahaan pada dasarnya adalah bentuk yang adil dan proporsional yang berasal dari kebijakan masa lalu mengadopsi model kesetaraan (generalisasi), dan kemudian dengan kebijakan kompensasi diharapkan bahwa pendapatan karyawan akan tergantung pada bobot pekerjaan dan jabatan yang dipegang sehingga secara tidak langsung menunjukkan bahwa implementasi kebijakan kompensasi tidak dapat diabaikan begitu saja karena terkait dengan realisasi tujuan perusahaan.

Dalam penerapannya, kompensasi mempunyai beberapa indikator antara lain yaitu :

- a. Wajar yaitu normatif normatif dan mengacu pada kewajaran kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan yang bersangkutan.
- b. Layak yaitu nilai kompensasi yang diberikan kepada karyawan, yang mewakili kebutuhan karyawan tersebut.
- c. Adil yaitu proporsi dari nilai kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan, yang harus didasarkan pada beban kerja, kontribusi pengetahuan dan keterampilan, dan risiko yang timbul dari pekerjaan karyawan.
- d. Menarik yaitu mendorong hasrat karyawan untuk berusaha memperoleh kompensasi.

2.1.3. Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan terhadap perusahaan dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti bahwa karyawan sangat peduli dengan pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka bekerja tidak hanya untuk sekedar memperoleh upah namun lebih dari itu untuk tujuan perusahaan (Kruse, 2012).

Keterlibatan karyawan adalah upaya yang dikembangkan dari konsep sebelumnya (misalnya, kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, dan perilaku perusahaan karyawan). Jika ada karyawan yang aktif terlibat dalam pekerjaan perusahaan, itu berarti perusahaan memiliki suasana kerja yang positif karena karyawan yang memiliki keterlibatan yang baik di perusahaan tempat dia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang

besar untuk bekerja, kadang-kadang bahkan di luar tugas utama sebagaimana tercantum dalam kontrak kerjanya.

Selain definisi di atas, beberapa peneliti telah menambahkan unsur-unsur lain pada konsep keterlibatan karyawan, seperti bangga menjadi anggota perusahaan, secara proaktif mengimplementasikan rencana dan mencari peluang untuk memberikan kontribusi terbesar.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beberapa indikator keterlibatan karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen karyawan yang berarti karyawan sangat peduli dengan pekerjaan dan perusahaan mereka.
- b. Rasa memiliki yang berarti karyawan bangga bergabung dengan perusahaan.
- c. Proaktif yang berarti karyawan secara aktif mencari peluang untuk memberikan kontribusi terbaik.
- d. Antusiasme yang berarti keinginan untuk bekerja, kadang-kadang bahkan jauh melampaui tugas utama yang termasuk dalam kontrak kerja.

2.1.4. Komitmen Organisasi

Keberhasilan manajemen perusahaan sangat tergantung pada keberhasilannya dalam manajemen sumber daya manusia. Se jauh mana komitmen karyawan terhadap perusahaan menentukan tekad perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat penting, oleh karena itu, beberapa perusahaan telah memasukkan elemen komitmen ke dalam salah satu syarat untuk mempertahankan posisi yang disediakan dalam iklan lowongan kerja. Sayangnya, tidak jarang pengusaha dan karyawan masih belum sepenuhnya memahami arti komitmen.

Sedangkan Steers dalam (Yuwalliatin, 2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identitas, keterlibatan, dan loyalitas yang diungkapkan oleh karyawan perusahaan. Komitmen organisasi adalah suatu kondisi di mana karyawan sangat tertarik pada tujuan, nilai, dan tujuan perusahaan. Komitmen kepada perusahaan tidak hanya berarti keanggotaan formal, tetapi juga karena itu termasuk sikap menyukai perusahaan dan kemauan untuk melakukan upaya untuk kepentingan perusahaan. Pemahaman yang diberikan Gibson dalam Yuwalliatin (2006) adalah: "Komitmen karyawan adalah bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diungkapkan oleh karyawan. Pemahaman yang diberikan oleh Mathis & Jackson dalam Yuwalliatin (2006) adalah:" Komitmen organisasi Ini kepercayaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan berharap untuk tetap di perusahaan.

Penelitian Allen dan Meyer (1993) membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen, yaitu emosi, norma dan kontinuitas. Karyawan dengan komitmen emosional yang kuat akan tetap berada di perusahaan karena mereka bersedia, sementara karyawan dengan komitmen berkelanjutan adalah karena mereka membutuhkannya, dan karyawan dengan komitmen biasanya kuat karena mereka merasa memiliki kehidupan yang cukup. Allen dan Meyer (1993) percaya bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda, yaitu:

1. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu perusahaan.
2. Komponen normative merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban perusahaan yang harus dia lakukan.
3. Komponen continuance mengacu pada bagian yang didasarkan pada persepsi karyawan tentang kerugian yang akan mereka hadapi ketika meninggalkan perusahaan.

Karyawan dengan Komponen afektif yang lebih tinggi masih ingin bergabung dengan perusahaan, sehingga mereka tetap bergabung dengan perusahaan. Pada saat yang sama, karena karyawan membutuhkan perusahaan, karyawan dengan jumlah yang terus bertambah tetap berada di perusahaan. Karyawan dengan komponen yang lebih tinggi biasanya adalah anggota perusahaan karena mereka harus melakukannya. Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda sesuai dengan komitmen organisasi. Perilaku karyawan dengan komitmen kuat secara emosional berbeda dari perilaku karyawan berdasarkan kegigihan.

Karyawan yang ingin menjadi anggota akan bersemangat untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Sebaliknya, mereka yang dipaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lainnya, sehingga bisnis yang mereka lakukan mungkin bukan yang terbaik. Pada saat yang sama, faktor-faktor yang umumnya berkembang karena pengalaman sosialisasi tergantung pada tingkat tanggung jawab karyawan. Komponen-komponen ini mewajibkan karyawan untuk merespons informasi yang mereka terima dari perusahaan.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi saling terkait, tetapi keduanya merupakan sikap yang dapat dibedakan. Kepuasan kerja terkait dengan respons langsung dan efektif terhadap lingkungan kerja. Komitmen organisasi lebih stabil dan abadi (Norrish dan Niebuhr di Irwansyah pada 2005). Menurut Gregson (1992) penelitian, kepuasan kerja adalah tanda pertama dari komitmen organisasi. Suwandi dan Indriantono (1999) menunjukkan dalam Cahyono dan Ghozali (2002) bahwa perusahaan berjanji untuk memprioritaskan kepuasan kerja.

Ghozali dan Cahyono (2002) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan dampak komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, seseorang dengan komitmen tingkat tinggi akan memiliki rasa identitas dengan perusahaan, berketerlibatan secara serius dalam pekerjaan, dan memiliki perasaan loyal dan positif terhadap perusahaan. Komitmen penting bagi perusahaan karena: (1) dampaknya terhadap turnover, dan (2) hubungan dengan produktivitas mengasumsikan bahwa individu yang gigih cenderung bekerja lebih keras di tempat kerja (Morrison, 1997).

2.1.5 Produktivitas

Keberhasilan perusahaan tergantung pada realisasi produktivitas karyawan, oleh karena itu, perusahaan pasti akan berusaha meningkatkan produktivitas karyawan dalam mengoptimalkan realisasi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Manajemen dan sistem yang dibangun oleh perusahaan yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan memengaruhi pengembangan perusahaan ke arah yang lebih baik. Di sisi lain, insentif atau rangsangan dalam bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan tentu akan menginspirasi karyawan untuk mendedikasikan diri. Demikian pula, tingginya tingkat keterlibatan karyawan diharapkan mendorong karyawan untuk lebih memperhatikan perusahaan, sehingga meningkatkan produktivitas.

Menurut Waldman (2002), produktivitas adalah kombinasi perilaku dan pemenuhan harapan dan sebagian atau sebagian dari tugas yang dipilih oleh semua orang di perusahaan. Pada saat yang sama, menurut Fahrni (2015), produktivitas adalah hasil yang diperoleh oleh perusahaan, dan perusahaan itu berorientasi pada laba dan non-laba, yang dihasilkan selama periode waktu tertentu. Bastian lebih lanjut menunjukkan bahwa produktivitas adalah garis besar dari tingkat kegiatan kebijakan yang diuraikan ketika merumuskan rencana strategis perusahaan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi perusahaan.

Definisi produktivitas karyawan yang diusulkan oleh Bambang Kusriyanto (1991) adalah perbandingan hasil yang diperoleh dengan keterlibatan waktu kerja (biasanya setiap jam). Selain itu, menurut definisi Mangkunegara (2014) tentang produktivitas karyawan, produktivitas karyawan (kinerja kerja) mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai karyawan ketika mereka melakukan tugas mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Berdasarkan pemahaman ini, dapat disimpulkan bahwa produktivitas sumber daya manusia adalah kinerja pekerjaan atau output pekerjaan, apakah itu kualitas dan kuantitas realisasi sumber daya manusia, atau keseragaman periode waktu untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Evaluasi kerja atau evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan menurut Mangkunegara (2014) adalah evaluasi sistematis yang dirancang untuk mengetahui hasil kerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Selain itu, untuk menentukan dengan tepat kebutuhan pelatihan kerja, karyawan juga harus diberi tanggung jawab yang sesuai sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik di masa depan dan berfungsi sebagai dasar untuk menentukan kebijakan promosi atau kompensasi.



2.2. Kajian Teoritis

Hasil Kirk L. Rogga (2001) menunjukkan bahwa budaya perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Lund, Daulatram B. (2003), menunjukkan bahwa tiga jenis budaya perusahaan (keluarga, otokrasi, hierarki, pasar) dapat memengaruhi kepuasan kerja. Mengangkat budaya perusahaan dan masalah kepuasan kerja yang representatif di Amerika Serikat. Mempromosikan dampak budaya perusahaan pada kepuasan kerja. Penelitian oleh Peter (2004) menunjukkan bahwa budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan memiliki dampak pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Mempromosikan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya perusahaan pada kepuasan kerja.

Penelitian Koesmono (2005) mengangkat masalah perusahaan pengolahan kayu yang memenuhi kebutuhan eksportir skala menengah di Jawa Timur melalui kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi secara langsung memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas, kepuasan kerja memengaruhi produktivitas, selanjutnya budaya perusahaan memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas. Mempromosikan dampak budaya perusahaan pada kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Penelitian Samad (2005) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan, dan variabel kepuasan kerja adalah variabel moderasi. Berkontribusi untuk meningkatkan dampak komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian Yuwalliatin (2006) menunjukkan bahwa budaya perusahaan, motivasi dan komitmen secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan. Demikian pula, model analisis regresi berganda dari Masrukhin & Waridin Research (2006) biasanya menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan memiliki efek positif pada produktivitas karyawan, sedangkan budaya perusahaan tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Pertanyaan apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya perusahaan dan keterampilan kepemimpinan akan mempengaruhi produktivitas kantor manajemen pasar regional (KPPD) dinaikkan. Berkontribusi untuk meningkatkan dampak kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Lala Lasmawati (2007) menunjukkan bahwa penerapan SIMPEG memiliki dampak 64% pada produktivitas karyawan; Markos dan Sridevi (2010) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan terkait erat dengan hasil produktivitas perusahaan yang dapat berupa peningkatan absensi dan berkurangnya orientasi pelanggan, Mengurangi efisiensi produksi dan mengurangi margin laba operasi dan margin laba bersih.

Ankrah dan Sokra (2012) menjelaskan bahwa selain pernyataan utama, penggunaan HRIS juga sangat berkontribusi terhadap peningkatan variabel seperti penghematan biaya dan waktu. Seperti kita ketahui bersama, menghemat waktu kerja adalah indikator produktivitas karyawan. Oleh karena itu, ini berarti bahwa penerapan HRIS akan membantu atau mempengaruhi produktivitas karyawan. Meida Rahmawati (2013) mempelajari keterlibatan karyawan sebagai kunci untuk meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan sangat berkorelasi dengan hasil produktivitas perusahaan. Jika karyawan perusahaan memiliki minat yang tinggi, itu akan membuat karyawan senang bekerja di sini. Weeks (2013) menyimpulkan bahwa HRIS menggunakan teknologi pengumpulan, penyimpanan, dan pengambilan terkomputerisasi untuk meningkatkan pemrosesan dan pengelolaan informasi sumber daya manusia di perusahaan. HRIS memungkinkan pembuat keputusan dan perencana perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan ketepatan waktu dari informasi yang mereka miliki.

Kristanto (2014) 1) Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi karyawan merasakan dalam distribusi imbalan, semakin tinggi kepuasan kerja; 2) Keadilan prosedural memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi rasa keadilan karyawan dalam menggunakan aturan, semakin tinggi kepuasan kerja; 3) Keadilan interaktif memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin kuat rasa keadilan karyawan dalam hubungan interpersonal dan akses ke informasi, semakin tinggi kepuasan kerja; 4) Kepuasan kerja berdampak positif pada komitmen. Ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi keterlibatan mereka; 5) Kepuasan kerja memiliki dampak negatif pada niat keluar. Ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

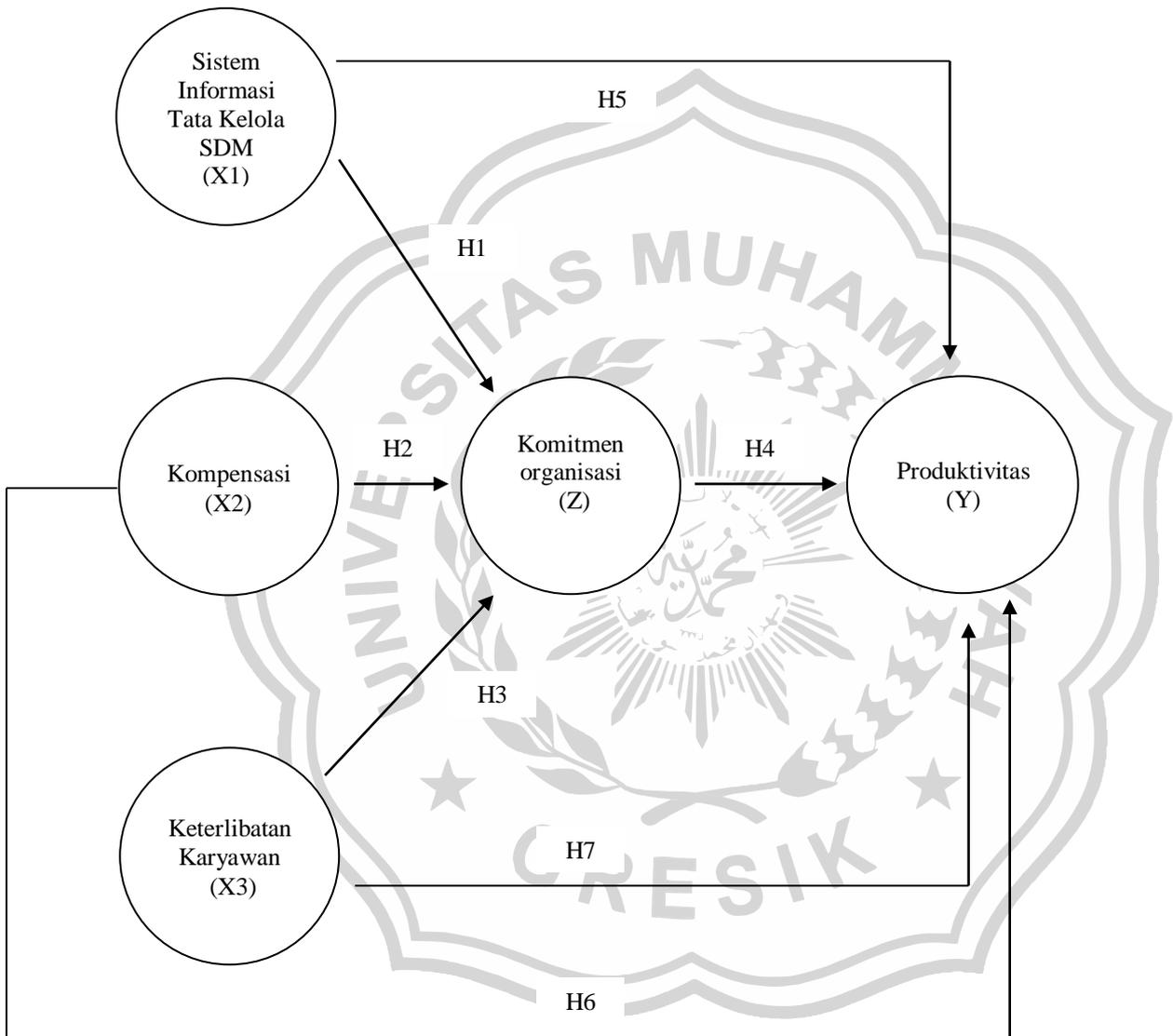
Budi dan Destiana (2014) menyimpulkan bahwa variabel keterlibatan karyawan (X) memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). Menurut hasil perhitungan regresi yang dilakukan, juga dapat dilihat bahwa dampak produktivitas antara variabel keterlibatan karyawan adalah signifikan. Keterlibatan karyawan tidak banyak berpengaruh pada produktivitas karyawan PT. Metra Digital Media dan faktor-faktor lain dapat memengaruhi produktivitas karyawan PT. Media Digital Metra. Ramadhan dan Sembiring (2014) Ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan dampak total 76,6%. Retnoningtyas (2014) menunjukkan bahwa kompensasi dan keterlibatan karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Institut Sandi Negara.

Lewiuci dan Mustamu (2016) menunjukkan bahwa bahwa vigor (X1), dedication (X2) dan absorption (X3) memiliki sebagian atau secara simultan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Tera Saputra (2017) menyimpulkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen pegawai telah berdampak signifikan pada peningkatan produktivitas karyawan PDAM. Calvin (2017) menyimpulkan bahwa baik pengusaha swasta maupun pemerintah tidak boleh menerima atau mencabut begitu saja atau pencabutan kompensasi karyawan, karena akan menghasilkan produktivitas yang rendah dan termasuk di dalamnya terdapat korelasi positif yang signifikan antara kompensasi dan produktivitas karyawan.



2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka disusun kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.3. : Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir di atas menggambarkan bahwa, penerapan sistem informasi tata kelola SDM (X1) yang menginformasikan secara *computerize* segala hal terkait dengan aktivitas kinerja sumber daya manusia secara *riel time* dan *on line* sehingga akan sangat mendukung keefisienan dan keefektifan pekerjaan khususnya dalam hal pengambilan keputusan. Sedangkan penerapan sistem kompensasi (X2) akan meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan akan lebih fokus dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterlibatan karyawan (X3) merupakan keterikatan secara lahir batin karyawan kepada kepentingan perusahaan, karyawan benar-benar peduli terhadap segala hal yang terkait dengan hal tersebut. Totalitas dan kesadaran diri karyawan dalam bekerja tersebut tercermin dalam bentuk dukungan komitmen (X4) yang kuat antar seluruh komponen perusahaan. Dengan demikian, keempat variabel tersebut secara simultan maupun parsial akan berpengaruh terhadap produktivitas (Y).

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada Grand Theory yang dikemukakan oleh Hlae (2003) yaitu Theory of Reasonable Action (TRA), praktik atau perilaku dipengaruhi oleh niat, dan niat dipengaruhi oleh sikap dan norma subjektif dan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka gambaran tentang hipotesis hubungan antar variabel dalam penelitian adalah:

2.4.1. H1: diduga terdapat pengaruh signifikan antara sistem informasi tata kelola SDM terhadap komitmen organisasi.

Penggunaan teknologi informasi mengacu pada semua bentuk teknologi yang memproses, menyimpan, dan mentransmisikan informasi dalam bentuk elektronik. Sistem informasi beroperasi secara terorganisir berdasarkan prosedur yang memproses data dan menghasilkan informasi sesuai kebutuhan (Sandiwarno, 2017). Dengan pesatnya perkembangan teknologi saat ini, sistem informasi telah menjadi alat yang diperlukan bagi perusahaan. Dengan penerapan sistem informasi yang benar, perusahaan akan memperoleh informasi berkualitas tinggi. Informasi tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan perusahaan, sehingga kebijakan yang diadopsi tidak didasarkan pada pandangan atau intuisi manajemen. Kebijakan yang tepat akan mencapai komitmen organisasi terkait dengan tujuan perusahaan lebih cepat.

Dalam penelitiannya Andry, J. F. (2016) menyatakan bahwa Sistem sumber daya manusia dari pusat pelatihan yang saat ini diterapkan sudah tepat dan dapat mendukung

komitmen organisasi. Adanya dokumentasi yang baik dan prosedur operasi standar memudahkan perusahaan untuk meningkatkan kematangan maksimum dengan secara teratur mengevaluasi audit sistem informasi yang dilakukan oleh departemen tertentu dalam organisasi.

Sedangkan menurut Wardhani, N. K., & Aziz, M. T. A. (2018) menyatakan bahwa sistem informasi manajemen sumber daya manusia yang dikembangkan membuat manajemen sumber daya manusia perusahaan lebih mudah, lebih cepat, dan lebih akurat. Selain itu, sistem informasi manajemen sumber daya manusia juga memungkinkan karyawan yang bekerja dari jarak jauh untuk tidak hadir, dan departemen sumber daya manusia dapat mengelola data kehadiran karyawan ini. Keberadaan sistem informasi tata kelola sumber daya manusia meningkatkan komitmen organisasi terhadap kesederhanaan dan otomatisasi yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, menyediakan berbagai fasilitas untuk proses cuti dan penggantian biaya, dan menyediakan sistem kehadiran yang dapat menghasilkan data waktu nyata dan efektif. Pengarsipan online akan mempersingkat waktu manajemen dan mengurangi risiko kehilangan data.

Rahman, S., Setiawan, A., & Handriani, I. (2019) mengemukakan bahwa dengan adanya penerapan sistem manajemen sumber daya manusia dan sistem pengumpulan data dalam sistem kerja pengembangan sumber daya manusia dapat mempromosikan proses pengumpulan data informasi data karyawan yang lebih efektif dan efisien di perusahaan seperti pengumpulan data pribadi karyawan, pengumpulan data kehadiran, pengumpulan data karyawan Pengumpulan data dengan cuti karyawan, proses pembayaran gaji, penilaian produktivitas karyawan, dan sanksi atau penalti karyawan. Ini adalah penguatan komitmen organisasi untuk berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan mengevaluasi produktivitas karyawan untuk mengukur tingkat kegagalan maksimum atau maksimum karyawan perusahaan.

2.4.2. H2: diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi.

Mondy dan Noe (1993) Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial termasuk kompensasi finansial langsung (dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi ekonomi langsung termasuk kompensasi, upah, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung juga disebut kesejahteraan, yang mencakup semua imbalan finansial yang tidak tercakup oleh kompensasi langsung. Kompensasi non finansial mencakup tingkat kepuasan karyawan itu

sendiri, seperti tanggung jawab, peluang untuk pengakuan, peluang untuk promosi, atau kepuasan dari lingkungan psikologis dan / atau alamiah karyawan (misalnya kolega, kebijakan) - Kebijakan sehat, pembagian tugas karyawan, minggu kerja yang ketat, dan waktu luang. Oleh karena itu, kompensasi tidak hanya terkait dengan imbalan moneter (imbalan eksternal), tetapi juga dengan tujuan dan sasaran internal organisasi (seperti peluang pengakuan dan promosi).

Selain itu, kepuasan kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada kepuasan karyawan dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai kompensasi kerja mereka. Terjemahan dari konsep ini diadaptasi dari sudut pandang Michael dan Harold (1993), termasuk: kompensasi material, kompensasi sosial dan kompensasi aktivitas. Hal yang menginspirasi antusiasme seseorang untuk bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan material dan non-material dan kepuasan yang mereka dapatkan sebagai imbalan atau untuk layanan yang diberikan kepada perusahaan. Jika kompensasi material dan non-material yang diterima lebih memuaskan, antusiasme, komitmen, dan kinerja karyawan akan meningkat. (David J. Cherington, 1995).

Djati, S. P. (2003) Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dengan kompensasi material, kompensasi sosial dan kompensasi aktivitas memiliki dampak signifikan pada kerja keras mereka. Ketika menguji variabel kepuasan material bersama-sama, kompensasi sosial dan kompensasi aktivitas memiliki dampak signifikan terhadap komitmen karyawan. Lebih khusus lagi bahwa kepuasan karyawan dengan kompensasi memang memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi, komitmen karyawan terhadap organisasi juga mempengaruhi keterampilan karyawan.

Dalam penelitiannya Supiyanto, Y. (2015) menyatakan bahwa Kompensasi memiliki dampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Demikian pula, komitmen organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain, mereka saling berhubungan.

2.4.3. H3: diduga terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen Organisasional menurut (Gelade, Dobson, & Gilbert, 2006) adalah identifikasi rasa, keterlibatan karyawan terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen Organisasional untuk menunjukkan keyakinannya yang teguh pada nilai-nilai dan tujuan organisasi dengan sikap yang diterima untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen

terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi. Terdapat 4 (empat) indikator untuk mengukur Komitmen Organisaional yaitu: (1) Menentukan tujuan organisasi, (2) merasa terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) merasa setia kepada organisasi. 4 (empat) indikator untuk mengukur komitmen organisasi, yaitu: (1) manajemen sumber daya manusia yang baik, seperti posisi, kebutuhan pencapaian, tingkat pendidikan, motivasi, tingkat pencapaian tujuan dan kemauan untuk bersaing, (2) loyalitas karyawan kepada organisasi, (3) penghargaan (penalti), seperti promosi, kenaikan gaji secara teratur, dan sebaliknya, (4) sikap, seperti loyalitas karyawan kepada organisasi atau unit organisasi atas keyakinan dan mematuhi nilai-nilai dan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitiannya Amelia Rahmi, M. (2018) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi. Faktor keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan kepemimpinan transformatif terkait erat dengan komitmen organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan akan mendorong keberhasilan komitmen organisasi dan mendorong keberhasilan perusahaan.

2.4.4. H4: diduga terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas.

Karyawan yang berdedikasi akan meningkatkan efisiensi kerja karena mereka merasa bersatu dengan perusahaan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga karyawan akan berhasil menyelesaikan tugas dengan lebih baik tanpa harus mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan (Richard M. Steers dan Lyman W. Porter, 2004).

Menurut penelitian Wijaya, P. S. (2015) bahwa komitmen organisasi dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Komitmen organisasi yang positif menunjukkan bahwa karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi, bangga dengan organisasi, peduli pada organisasi, dan tertarik untuk bekerja di organisasi.

Sedangkan dalam penelitian Sumarauw, J. S., & Timbuleng, S. (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi produktivitas karyawan, dan upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas menjadi cara untuk mendorong retensi karyawan yang ada, membujuk karyawan untuk mempertahankan mata pencaharian, dan bekerja dengan perusahaan untuk menghasilkan produktivitas yang lebih baik berdasarkan harapan perusahaan yang ada.

Dalam penelitiannya Inten Damaryanthi P.S, A., & Sagung Kartika Dewi, A. (2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, mendorong karyawan untuk meningkatkan loyalitas, dan bersedia melakukan semua yang dibutuhkan organisasi mereka, dan mempertahankan keterlibatan mereka dalam kegiatan organisasi. Tidak mudah bagi organisasi untuk mempertahankan konsistensi komitmen karyawan. Salah satu metode adalah melibatkan peran aktif karyawan dalam setiap aktivitas organisasi, termasuk aktivitas di dalam dan di luar organisasi. Tujuannya adalah membuat forum untuk berinteraksi dengan kolega. Keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi juga penting karena keterlibatan karyawan dapat memengaruhi kesediaan untuk bekerja sama dengan baik dengan para pemimpin atau rekan kerja.

2.4.5. H5: diduga terdapat pengaruh signifikan antara sistem informasi tata kelola SDM terhadap produktivitas.

Sistem informasi tata kelola SDM merupakan sarana untuk menyajikan informasi sedemikian rupa sehingga bermanfaat bagi penerimanya. Tujuannya adalah untuk memberikan informasi dalam perencanaan, proses operasional sampai dengan pengambilan keputusan (Kertahadi, 2007).

Dalam jurnal penelitian Rusjiana, J. (2016) menyatakan bahwa penilaian produktivitas merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dengan kata lain penilaian produktivitas karyawan bisa dilihat dari bagaimana hasil dari pencapaian produktivitas perusahaannya. Sistem informasi SDM ditujukan untuk efektifitas dan efisiensi berkenaan dengan SDM di perusahaan. Penelitian Lasmaya, S. M. (2016) Pengaruh menyatakan bahwa keputusan sumber daya manusia yang sehat, salah satunya didasarkan pada ketersediaan informasi sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tinggi. Akses dan pengambilan informasi diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena informasi adalah sumber untuk mengevaluasi pengembangan organisasi, institusi, perusahaan, dan departemen. Pandangan sistem informasi sumber daya manusia pada kegiatan semua karyawan adalah sebagai berikut: (1) diperoleh melalui rekrutmen, penempatan seleksi, ramalan, perencanaan sumber daya manusia, perencanaan karir, dsb. (2) Pemeliharaan dengan memberikan kompensasi, kompensasi, laba, pelatihan, keselamatan dan kesehatan, (3) penempatan dan pemanfaatan, bimbingan manajemen, keterampilan inventaris, evaluasi produktivitas, (4) evaluasi melalui penelitian pribadi: analisis ekonomi, analisis sumber daya manusia, Penilaian potensi, dan audit sumber daya manusia.

Sistem informasi tata kelola SDM membantu meningkatkan variabel, seperti penghematan biaya dan waktu. Menghemat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan adalah indikator produktivitas karyawan. Oleh karena itu, itu berarti bahwa penerapan sistem informasi tersebut akan membantu atau mempengaruhi produktivitas karyawan (Ankrah dan Sokro, 2012). Weeks (2013) menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen sumber daya manusia menggunakan teknik pengumpulan, penyimpanan, dan pengambilan terkomputerisasi untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Sistem informasi tata kelola sumber daya manusia memungkinkan para pembuat keputusan dan perencana perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan ketepatan waktu dari informasi yang mereka miliki karena hal itu akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

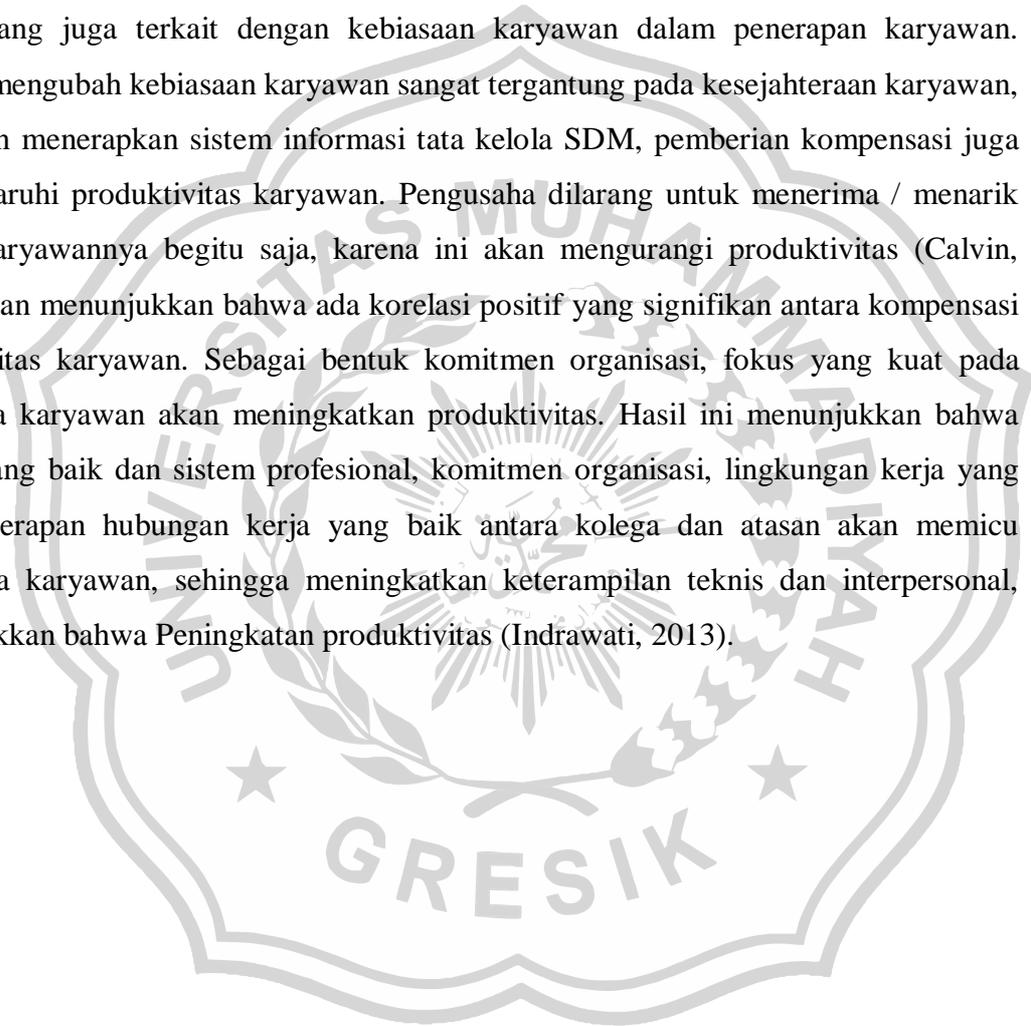
2.4.6. H6: diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas.

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang disediakan perusahaan untuk para karyawan, karena para karyawan menyumbangkan energi dan ide-ide mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Karyawan dapat dibayar langsung oleh perusahaan melalui kompensasi, upah, insentif, bonus, premi, obat-obatan, asuransi dan bentuk-bentuk serupa lainnya (Hasibuan, 2008:97).

Menurut Abdussamad, Z. (2014) menyatakan bahwa Kompensasi di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Gorontalo berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja serta secara efektif dan efisien sebesar 51,2 % Variabilitas produktivitas kerja, sedangkan 48,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan menurut Leonardo, E., & Andreani, F. (2015) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kopanitia, tetapi dibandingkan dengan kompensasi non-finansial perusahaan, kompensasi finansial selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Astarina, I. (2018) mengemukakan bahwa pada saat yang sama dan beberapa variabel motivasi dan gaji akan secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Alpha Scorpio Reba Pematang. Dibandingkan dengan variabel insentif, variabel gaji memiliki dampak besar pada produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan selalu baik, tetapi perlu ditingkatkan lagi dengan memberikan lebih banyak motivasi dan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi karyawan perlu perhatian khusus, yang akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Jurnal penelitian Thesiasari, F. D. R. (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan karyawan dapat membuat karyawan lebih aktif dan meningkatkan produktivitas mereka. Mochammad Surya (2004:8) menyebutkan bahwa kompensasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang didapat karyawan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas perusahaan, yang juga terkait dengan kebiasaan karyawan dalam penerapan karyawan. Keberhasilan mengubah kebiasaan karyawan sangat tergantung pada kesejahteraan karyawan, sehingga selain menerapkan sistem informasi tata kelola SDM, pemberian kompensasi juga akan memengaruhi produktivitas karyawan. Pengusaha dilarang untuk menerima / menarik kompensasi karyawannya begitu saja, karena ini akan mengurangi produktivitas (Calvin, 2017). Penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara kompensasi dan produktivitas karyawan. Sebagai bentuk komitmen organisasi, fokus yang kuat pada kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dan sistem profesional, komitmen organisasi, lingkungan kerja yang baik, dan penerapan hubungan kerja yang baik antara kolega dan atasan akan memicu kepuasan kerja karyawan, sehingga meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal, yang menunjukkan bahwa Peningkatan produktivitas (Indrawati, 2013).



2.4.7. H7: diduga terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap produktivitas.

Gallup Organization menyatakan bahwa Karyawan yang terlibat adalah mereka yang memiliki keterlibatan penuh dan antusiasme terhadap karyawan (Tritch, 2003). Selain definisi ini, pandangan populer istilah ini juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak hanya membuat karyawan memberikan kontribusi lebih besar, tetapi juga membuat mereka lebih loyal, sehingga mengurangi keinginan untuk berhenti secara sukarela. (Macey dan Schneider, 2008). Menurut S., Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam perusahaan, semakin tinggi produktivitas karyawan. Sebaliknya, semakin rendah keterlibatan karyawan, semakin rendah produktivitas karyawan.

Dalam penelitiannya Lubis, A. S., & Wulandari, S. (2018) mengemukakan bahwa agar berhasil menyelesaikan tugas dan fungsi berbagai bidang dan departemen, perlu untuk mendapatkan produktivitas tinggi dari karyawan. Dengan memberikan konsep profesionalisme kepada karyawan, karyawan profesional dengan produktivitas tinggi dapat diperoleh. Sedangkan terkait dengan keterlibatan karyawan, Ramadhan dan Sembiring (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas perusahaan karena perusahaan berkomitmen kuat untuk mencapai produktivitas tersebut.

