

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, terjadi persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin ketat. Hal ini disebabkan karena banyaknya bermunculan pesaing baru yang ada dipasar. Perusahaan dituntut melakukan inovasi dan kreasi yang baru untuk dapat bertahan dalam dunia persaingan. Salah satu faktor yang menjadi perhatian perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting pada keberhasilan perusahaan dalam bertahan dalam memenangkan persaingan. Meskipun perusahaan mempunyai teknologi dan peralatan yang canggih tidak akan mampu bersaing tanpa sumber daya manusia yang kompeten.

Menurut Rivai (2017) sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Nawawi (2017) membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Untuk mewujudkan tujuan organisasi dibutuhkan kinerja karyawan yang baik (Pradana, 2019)

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2017:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang

memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecanggihan teknologi informasi (Korina, 2020). Menurut Oktaviana (2017) teknologi informasi merupakan sarana yang disediakan oleh suatu perusahaan secara maksimal dalam membantu penyelesaian berbagai tugas dan digunakan semaksimal mungkin sehingga memberikan manfaat yang tepat dan efektif. Menurut Granell (2018: 57) kecanggihan teknologi informasi sebagai multi-dimensi yang mengacu pada sifat, kompleksitas dan interdependensi penggunaan teknologi informasi dan manajemen dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, konsep kecanggihan teknologi informasi mengintegrasikan kedua aspek yang berkaitan dengan menggunakan sistem informasi dan sistem informasi manajemen.

Teknologi diharapkan dapat menjadi fasilitator dan interpreter. Semula teknologi informasi digunakan hanya sebatas pada pemrosesan data. Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi digunakan hanya terbatas pada pemrosesan data. Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi tersebut, hampir semua aktivitas organisasi saat ini telah dimasuki oleh aplikasi dan otomatisasi teknologi informasi. Perusahaan yang memiliki teknologi informasi yang canggih (terkomputerisasi dan terintegrasi) dan didukung oleh aplikasi pendukung teknologi modern, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2019) menemukan bahwa kecanggihan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin canggih teknologi informasi maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Korina (2020) yang menemukan bahwa kecanggihan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian oleh Sonia (2018) yang menemukan bahwa kecanggihan teknologi informasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan teknik personal (Fristia, 2019). Kemampuan atau *ability* merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins & Judge, 2018: 57).

Kemampuan akan membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Kemampuan (*ability*) adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan siswa mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki.

Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2017) menemukan bahwa kemampuan teknik personal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Artinya peningkatan kemampuan teknik personal akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian Fristia (2019) yang menemukan bahwa kemampuan teknik personal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian oleh Setiawan dan Siagian (2017) yang menemukan bahwa kemampuan teknik personal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kesesuaian tugas (Sigalingging, 2017). Menurut Jogiyanto (2017) pada dasarnya kesesuaian tugas yaitu kerangka yang mewakili apa yang mengelilingi individu melaksanakan tugas seperti kualitas dalam hal keakuratan data, penempatan data, hak mengakses data, kesesuaian data, kemudahan untuk digunakan, keandalan sistem, ketepatan waktu, dan hubungan dengan pengguna lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Luthfi (2018) yang menemukan bahwa kesesuaian tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin sesuai tugas yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung oleh penelitian oleh Prananta (2019) yang menemukan bahwa kesesuaian tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian oleh Widyaningrum (2019) yang menemukan bahwa kesesuaian tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan di Unit Internal Service (IS) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar dimana terjadi fenomena kinerja karyawan yaitu adanya fluktuasi realisasi target perusahaan yang belum tercapai.

Adapun masalah pencapaian kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar Tahun 2020 seperti pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Kinerja PT. Gapura Angkasa Cabang
Denpasar (Dalam Ribuan) Tahun 2020

N o	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Pencapaian (%)
1	Januari	3.443.564	3.189.765	92.63
2	Februari	2.846.243	2.667.541	93.72
3	Maret	2.564.275	2.388.762	93.16
4	April	2.334.437	2.186.543	93.66
5	Mei	2.834.462	2.698.765	95.21
6	Juni	2.547.587	2.166.551	85.04
7	Juli	2.385.550	2.063.765	86.51
8	Agustus	2.153.527	2.060.431	95.68
9	September	2.462.472	2.243.654	91.11
10	Oktober	2.589.692	2.286.654	88.30
11	Nopember	2.769.789	2.382.765	86.03
12	Desember	2.476.832	2.014.654	81.34
Jumlah		31.408.430	28.349.850	1082.39
Rata-rata		2.617.369	2.362.488	90.20

Sumber : PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa pencapaian kinerja karyawan tahun 2020 memiliki nilai rata-rata sebesar 90,20%. Realisasi tertinggi terjadi pada bulan agustus sebesar 95,68% dan realisasi terendah terjadi pada bulan desember sebesar 81,34%. Karyawan juga kurang memiliki tanggungjawab dalam melakukan tugas dimana karyawan tidak peduli dengan hasil kerja yang dilakukan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, kinerja karyawan kurang maksimal karena teknologi informasi yang digunakan sering mengalami gangguan saat digunakan sehingga karyawan harus menunggu

untuk beberapa saat. Hal ini membuat adanya penyelesaian tugas yang kurang maksimal dan memakan waktu yang lebih lama. Perusahaan harus melakukan pemeliharaan atas teknologi informasi agar tercapai kinerja yang lebih baik.

Selain itu karyawan juga menyatakan karyawan kurang mempunyai kemampuan terkait tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Selain itu karyawan juga kurang mempunyai pengalaman dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Kondisi ini membuat karyawan tidak dapat melakukan tugas yang diberikan dengan baik.

Fenomena lain yang terjadi adalah masalah kesesuaian tugas yang diberikan. karyawan juga menyatakan adanya masalah terkait tugas yang diberikan. Karyawan menyatakan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan minat karyawan atau karyawan tidak mempunyai minat dan kesenangan pada pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Personal, dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Internal Service (IS) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar”

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian :

1. Apakah kecanggihan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit Internal Service (IS) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar?
2. Apakah kemampuan teknik personal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit Internal Service (IS) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar?
3. Apakah kesesuaian tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit Internal Service (IS) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecanggihan teknologi informasi pada kinerja karyawan di unit Internal Service (IS) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan teknik personal pada kinerja karyawan di unit Internal Service (IS) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian tugas pada kinerja karyawan di unit Internal Service (IS) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

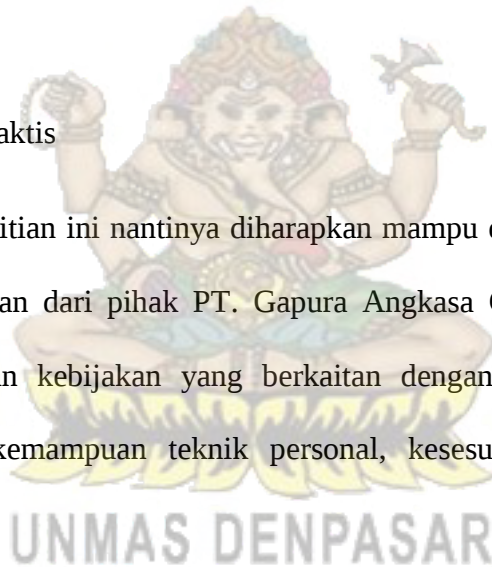
Kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi mengenai kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kecanggihan teknologi informasi, kemampuan teknik personal, kesesuaian tugas dan kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan kecanggihan teknologi personal, kemampuan teknik personal, kesesuaian tugas dan kinerja karyawan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2017). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2018). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan

kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani 2018: 11).

2.1.2 Kecanggihan Teknologi Informasi

1. Pengertian Kecanggihan Teknologi Informasi

Menurut Budyanto (2018) teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Menurut Yakub (2018) teknologi informasi merupakan hasil karya manusia untuk mengolah lingkungan perusahaan dan bagaimana menyesuaikan sehingga membuat lingkungan nyaman, aman dan efisien.

Menurut Oktaviana (2017) teknologi informasi merupakan sarana yang disediakan oleh suatu perusahaan secara maksimal dalam membantu penyelesaian berbagai tugas dan digunakan semaksimal mungkin sehingga memberikan manfaat yang tepat dan efektif.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa teknologi informasi adalah seperangkat alat untuk mengolah lingkungan perusahaan secara maksimal yang membantu menyelesaikan berbagai tugas sehingga memberikan manfaat yang tepat dan efektif.

2. Fungsi Teknologi Informasi

Menurut Terry (2018:3), ada 5 fungsi mendasar teknologi informasi yaitu sebagai berikut :

- a. Fungsi Operasional akan membuat struktur organisasi menjadi lebih ramping telah diambil alih fungsinya oleh teknologi informasi. Karena sifat penggunaannya yang menyebar di seluruh

fungsi organisasi, unit terkait dengan manajemen teknologi informasi akan menjalankan fungsinya sebagai supporting agency dimana teknologi informasi dianggap sebagai sebuah firm infrastructure.

- b. Fungsi *Monitoring and Control* mengandung arti bahwa keberadaan teknologi informasi akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan aktivitas di level *managerial embedded* di dalam setiap fungsi manajer, sehingga struktur organisasi unit terkait dengannya harus dapat memiliki *span of control* atau *peer relationship* yang memungkinkan terjadinya interaksi efektif dengan para manajer di perusahaan terkait.
- c. Fungsi *Planning and Decision* mengangkat teknologi informasi ke tataran peran yang lebih strategis lagi karena keberadaannya sebagai *enabler* dari rencana bisnis perusahaan dan merupakan sebuah *knowledge generator* bagi para pimpinan perusahaan yang dihadapkan pada realitas untuk mengambil sejumlah keputusan penting sehari-harinya. Tidak jarang perusahaan yang pada akhirnya memilih menempatkan unit teknologi informasi sebagai bagian dari fungsi perencanaan dan/atau pengembangan korporat karena fungsi strategis tersebut di atas.
- d. Fungsi *Communication* secara prinsip termasuk ke dalam *firm infrastructure* dalam era organisasi moderen dimana teknologi informasi ditempatkan posisinya sebagai sarana atau media

individu perusahaan dalam berkomunikasi, berkolaborasi, berkooperasi, dan berinteraksi.

- e. Fungsi *Interorganisational* merupakan sebuah peranan yang cukup unik karena dipicu oleh semangat globalisasi yang memaksa perusahaan untuk melakukan kolaborasi atau menjalin kemitraan dengan sejumlah perusahaan lain. Konsep kemitraan strategis atau *partnerships* berbasis teknologi informasi seperti pada implementasi *Supply Chain Management* atau *Enterprise Resource Planning* membuat perusahaan melakukan sejumlah terobosan penting dalam mendesain struktur organisasi unit teknologi informasinya. Bahkan tidak jarang ditemui perusahaan yang cenderung melakukan kegiatan pengalihdayaan atau *outsourcing* sejumlah proses bisnis terkait dengan manajemen teknologi informasinya ke pihak lain demi kelancaran bisnisnya

3. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan dari penerapan teknologi informasi menurut Sutarman (2017:

19) adalah sebagai berikut :

- a. Kecepatan (*Speed*)

Komputer dapat mengerjakan sesuatu perhitungan yang kompleks dalam hitungan detik, sangat cepat, jauh lebih cepat dari yang dapat dikerjakan oleh manusia.

b. Konsistensi (*Consistency*)

Hasil pengolahan lebih konsisten tidak berubah-ubah karena formatnya (bentuknya) sudah standar, walaupun dilakukan berulang kali, sedangkan manusia sulit menghasilkan yang persis sama.

c. Ketepatan (*Precision*)

Komputer tidak hanya cepat, tetapi juga lebih akurat dan tepat (presisi). Komputer dapat mendeteksi suatu perbedaan yang sangat kecil, yang tidak dapat dilihat dengan kemampuan manusia, dan juga dapat melakukan perhitungan yang sulit.

d. Keandalan (*Reliability*)

Apa yang dihasilkan lebih dapat dipercaya dibandingkan dengan dilakukan oleh manusia. Kesalahan yang terjadi lebih kecil kemungkinannya jika menggunakan komputer

4. Indikator Teknologi Informasi

Menurut Al-Eqab & Adel (2018) dimensi pengukuran kecanggihan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

- a. Dimensi kecanggihan teknologi informasi ini mengacu pada jumlah dan keragaman teknologi informasi yang digunakan, seperti keragaman teknologi informasi yang digunakan, karakteristik perangkat keras, perusahaan melakukan pengembangan sistem, perusahaan menggunakan media antara operator dan mesin, cara pengolahan teknologi informasi, dan jenis operasi yang digunakan.

- b. Perusahaan dengan aplikasi informasi yang lebih canggih akan memiliki tingkat kualitas informasi yang tinggi pula, oleh karena itu dimensi kecanggihan teknologi informasi ini meliputi, jenis aplikasi portofolio dan aplikasi yang terintegrasi.
- c. Kecanggihan fungsional berhubungan baik dengan fungsi sistem informasi yaitu aspek struktural. Oleh karena itu dimensi kecanggihan teknologi informasi ini meliputi, tingkat keputusan dan partisipasi pengguna

2.1.3 Kemampuan Teknik Personal

1. Pengertian Kemampuan Teknik Personal

Kemampuan atau ability merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. (Robbins & Judge, 2018: 57).

Menurut Hasibuan (2017:94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2017:67) secara psikologis, kemampuan teknik personal (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ

diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal

Dari pengertian diatas, dapat dijelaskan kemampuan merupakan kapasitas individu yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan

2. Jenis Kemampuan Teknik Personal

Robbins & Judge (2018: 57-61) menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu :

- a. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah).
- b. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa

3. Indikator Kemampuan Teknik Personal

Menurut Winardi (2017), indikator kemampuan yaitu :

- a. Keterampilan (*skill*) Keterampilan dan kecakapan karyawan sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Bentuk dari indikator skill meliputi mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan

memiliki kemampuan untuk menguasai bidang tertentu sesuai level jabatan.

b. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) merupakan pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya.

c. Pengalaman kerja (*work experience*).

Pengalaman merupakan suatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan, baik sudah lama maupun yang baru saja terjadi.

2.1.4 Kesesuaian Tugas

1. Pengertian Kesesuaian Tugas

Menurut Jogiyanto (2017) pada dasarnya kesesuaian tugas yaitu kerangka yang mewakili apa yang mengelilingi individu melaksanakan tugas seperti kualitas dalam hal keakuratan data, penempatan data, hak mengakses data, kesesuaian data, kemudahan untuk digunakan, keandalan sistem, ketepatan waktu, dan hubungan dengan pengguna lain.

Menurut Apriyanti (2020) kesesuaian tugas merupakan kemampuan yang di miliki oleh kinerja individu sesuai dengan tugas yang diembannya, yaitu berdasarkan kualitas, ketepatan waktu, serta kemudahan dalam menyelesaikan tugas mereka agar membawa dampak yang positif terhadap kinerja individu.

Rahmawati (2018) menjelaskan bahwa kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan kinerja individual.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan kesesuaian tugas merupakan kesamaan antara tugas yang diberikan dengan individu yang akan melakukan tugas tersebut.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kesesuaian Tugas

Menurut Geovannie (2018) faktor yang mempengaruhi kesesuaian tugas adalah sebagai berikut :

a. Kualitas (*Quality*)

Mendefinisikan kualitas dalam hal keakuratan data, memastikan bahwa data benar-benar dipelihara (selalu diperbarui), dan meningkatkan level rincian data sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

b. Kesesuaian Data (*Data Compability*)

Didefinisikan sebagai data yang berasal dari sumber yang berbeda dapat dikonsolidasikan atau dibandingkan dengan konsisten.

c. Keandalan Sistem (*System Reliability*)

Sebagai kemampuan teknologi informasi berbasis komputer untuk memberikan pelayanan seperti yang dijanjikan dengan segera, mampu memberikan pelayanan yang akurat (tidak error), dan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan.

d. Hubungan dengan Pengguna Lain (*Relationship with Users*)

Diartikan sebagai bagaimana teknologi informasi dapat digunakan sesuai dengan kondisi bisnis perusahaan, teknologi digunakan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, dan untuk mempercepat permintaan data.

3. Indikator Kesesuaian Tugas

Menurut Robbin (2017) Indikator Kesesuaian tugas dengan teknologi dapat berhubungan dengan :

1. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

2. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

3. Minat (*interest*)

sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2017:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2017:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2017), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- a. Hasil kerja yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
- c. Inisiatif yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecakapan mental yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis

pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- c. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian oleh Sigalingging (2017) yang berjudul Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Kesesuaian Tugas Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pinus Merah Abadi Kota Bandung). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 karyawan bagian keuangan pada PT Pinus Merah Abadi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan

data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sesuai sampel yang telah ditentukan. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi dan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS for Windows . Pengujian hipotesis dilakukan baik secara parsial dengan uji - t maupun secara simultan melalui uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, efektivitas sistem akuntansi dan kesesuaian tugas terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian oleh Wicaksono (2017) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan CV. Annet Sofa Pandowoharjo, Sleman, Yogyakarta). Populasi dalam penelitian sebanyak 43 karyawan produksi CV. Annet Sofa Pandowoharjo, Sleman, Yogyakarta dan sampel dalam penelitian ini setelah diambil menggunakan metode slovin sebanyak 39 karyawan produksi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah proportionate nonstratified random sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji t (parsial). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel

kemampuan terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian Setiawan (2017) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. Tidak ada tehnik khusus untuk pengambilan sampel karena menggunakan keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 50 orang. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Proses pengolahan data menggunakan PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
4. Penelitian oleh Wardani (2018) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Sampel yang diperoleh sebanyak 40 responden. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan IBM SPSS versi 22. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), dan analisis jalur. Berdasarkan analisis penelitian,

maka dapat disimpulkan (kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

5. Penelitian oleh Sonia (2018) yang berjudul Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Koperasi Republik Indonesia (KPRI) Di Kabupaten Bondowoso. Populasi dalam penelitian ini adalah Koperasi Republik Indonesia (KPRI) di Kabupaten Bondowoso dan jumlah sampel yang diambil atau telah lulus kriteria sebanyak 6 koperasi Responden dalam penelitian ini adalah perangkat koperasi yaitu sebanyak 61 responden. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti merupakan data primer dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan metode regresi linear berganda yaitu uji F, Uji t dan

koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif kecanggihan teknologi informasi terhadap kinerja individu pada karyawan, terdapat pengaruh positif partisipasi manajemen terhadap kinerja individu dan terdapat pengaruh positif kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu.

6. Penelitian oleh Ariputra dan Suaryana (2018) yang berjudul Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA dan Kesesuaian Tugas dengan TI Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel diperoleh dengan teknik sampling jenuh yaitu sebanyak 71 responden. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 71 kuesioner, dan kuesioner yang dikembalikan berjumlah 58 kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan efektivitas sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi sebagai pemoderasi dapat memperkuat pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian oleh Luthfi (2018) yang berjudul Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas Dan Partisipasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Cabang PT. Pegadaian Kota Bandung). Sampel penelitian ini adalah

sampel jenuh pada cabang PT. Pegadaian Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui data primer dengan menyebarkan kuesioner. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan analisis korelasi. Karena teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, maka tidak dilakukan uji t dan uji f Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi, kesesuaian tugas dan partisipasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8. Penelitian Prananta (2019) yang berjudul Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Kesesuaian Tugas, Kecanggihan Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PD. BPR BKK Se-Karesidenan Pati). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian oprasional. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dan menggunakan rumus slovin yang dilakukan pada PD BPR BKK se Karesidenan Pati. Total sampel yang didapatkan adalah 84 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penerapan SIA, budaya organisasi, kesesuaian tugas, kecanggihan teknologi

informasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

9. Penelitian oleh Fristia (2019) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). Jenis penelitian ini yaitu explanatory dengan pendekatan kuantitatif dan metode yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian ini dilakukan terhadap 78 pengemudi taksi. Teknik Analisis data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
10. Penelitian oleh Azizah (2019) yang berjudul Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Intern Dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Di Jepara). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di tiga rumah sakit yang ada di Jepara. Sampel penelitian ini menggunakan metode purposive sampling sebanyak 72 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan spss versi 25, uji validitas, uji reliabel, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas, uji regresi linier berganda, uji koefisien

determinasi, R², uji F dan uji t. Hasil pengujian pada penelitian ini membuktikan bahwa penggunaan teknologi informasi, efektivitas system informasi akuntansi, pengendalian intern dan kesesuaian tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

11. Penelitian oleh Widyaningrum (2019) yang berjudul Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan, Kesesuaian Tugas, dan Keahlian Pemakai Komputer Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bantul. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada pegawai yang bekerja di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bantul. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan efektivitas penerapan SIA tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Bantul. Pemanfaatan SIA tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Bantul. Kesesuaian tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Bantul. Keahlian pemakai komputer berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Bantul.
12. Penelitian Lestari (2019) yang berjudul Pengaruh Minat Pemanfaatan, Penggunaan, Kepercayaan, Kemampuan Teknik Pemakai, Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Se-Karesidenan Pati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang menggunakan

sistem informasi akuntansi yang terdapat di Bank Perkreditan Rakyat se-Karesidenan Pati. Dimana BPR se-karesidenan Pati berjumlah 32 BPR. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive Sampling, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel minat pemanfaatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel penggunaan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kepercayaan, kemampuan teknik pemakai, dan kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

13. Penelitian oleh Korina (2020) yang berjudul Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Pemakai Dan Penolakan Penggunaan Komputerisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sutopo Lestari Jaya. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Sampel yang digunakan adalah karyawan-karyawan perusahaan pengguna Sistem Informasi Akuntansi PT. Sutopo Lestari Jaya. Dalam mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner. Kuesioner disampaikan secara langsung kepada responden dan terdapat 52 kuesioner yang dapat digunakan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa kecanggihan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan teknik pemakai berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penolakan penggunaan komputerisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

14. Penelitian Santosa dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Koperasi Republik Indonesia (KPRI) Di Kabupaten Bondowoso. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 140 responden. Responden dalam penelitian ini adalah ketua dan bendahara. Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling, khususnya purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja individu.
15. Penelitian oleh Mukofi (2021) yang berjudul Karakteristik wirausaha, modal usaha dan kecanggihan teknologi terhadap kinerja UMKM di masa pandemi Covid-19. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Adapun jumlah responden sebagai sampel penelitian

berjumlah 302 pemilik UMKM di Kabupaten Pasuruan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Temuan hasil penelitian ini bahwa karakteristik wirausaha berpengaruh positif signifikan pada kinerja UMKM, begitu juga modal usaha yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan kecanggihan teknologi menunjukkan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM.

