

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi (bahasa Yunani: *organon* - alat) merupakan wadah atau tempat berkumpulnya orang dengan 3 sistematis, terpimpin, terkendali, terencana, rasional dalam memanfaatkan segala sumber daya baik dengan metode, material, lingkungan dan uang serta sarana dan prasarana, dan lain sebagainya dengan efisien dan efektif untuk bisa mencapai tujuan organisasi. Kata organisasi berasal dari bahasa Yunani, yakni *organon* atau “alat”. Dalam lingkup ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari sebagai objek penelitian oleh antara lain ilmu sosiologi, ekonomi, politik, psikologi, antropologi, sejarah, dan manajemen.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan Hendy Tannady (2017). Dengan manajemen SDM yang baik, perusahaan dapat memberdayakan SDM tidak hanya bagi keuntungan jangka pendek, namun juga pertumbuhan, perkembangan dan kemampuan diri dari sumber daya manusia. Sehingga jika faktor-faktor tersebut sudah terpenuhi maka dapat dilakukan pengembangan sistem bagi perusahaan. Perkembangan sistem informasi sekarang sangat cepat dan pesat, tidak sedikit yang menggunakan

sistem informasi untuk membantu kemudahan dalam bekerja. Sistem kerja adalah komponen yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi berbagai proses organisasi, pengambilan keputusan dan kerjasama tim dalam organisasi Williams and Sawyer (2010:17) dalam Widhawati dan Damayanthi (2018). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem kerja yang baik dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi produktivitas karyawan.

Wibowo (2014:7) menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Handoko (2011) untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu dikembangkan. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan. Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya (Wibowo, 2016:69).

Menurut hasil observasi yang sudah dilakukan di PT. Raditya Dewata Perkasa ditemukan bahwa adanya kecenderungan produktivitas karyawan

menurun. Berikut data yang dapat dijelaskan bahwa adanya penurunan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.1
Data Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raditya Dewata
Tahun 2020 – Tahun 2021

No	Bulan	Tahun 2020			Tahun 2021		
		Realisasi (Rp)	Target (Rp)	Persentase (%)	Realisasi (Rp)	Target (Rp)	Persentase (%)
1	Januari	60,000,000	85,000,000	-70.6	54,200,000	90,000,000	-60.2
2	Februari	52,000,000	85,000,000	-61.2	47,250,000	90,000,000	-52.5
3	Maret	64,000,000	85,000,000	-75.3	65,000,000	90,000,000	-72.2
4	April	73,000,000	85,000,000	-85.9	78,000,000	90,000,000	-86.7
5	Mei	75,500,000	85,000,000	-88.8	81,300,000	90,000,000	-90.3
6	Juni	68,200,000	85,000,000	-80.2	65,000,200	90,000,000	-72.2
7	Juli	94,020,000	85,000,000	110.6	48,600,000	90,000,000	-54.0
8	Agustus	57,100,000	85,000,000	-67.2	52,000,000	90,000,000	-57.8
9	September	61,250,000	85,000,000	-72.1	68,400,000	90,000,000	-76.0
10	Oktober	45,210,000	85,000,000	-53.2	65,100,000	90,000,000	-72.3
11	November	56,200,000	85,000,000	-66.1	78,400,000	90,000,000	-87.1
12	Desember	74,500,000	85,000,000	-87.6	41,200,500	90,000,000	-45.8

Sumber : PT. Raditya Dewata Perkasa (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tahun 2020 target yang ditetapkan perusahaan sebesar 85 Juta namun pada kenyataannya masih banyak realisasi penjualan yang tidak terpenuhi. Tahun 2020 hanya bulan Juli yang melebihi target sedangkan sisanya jauh dari target. Tahun 2021 masih sama dengan tahun sebelumnya, dimana dari data diketahui jika tingkat realisasi masih rendah bahkan tidak ada yang memenuhi target sebesar 90 Juta. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Divisi Marketing dijelaskan bahwa penurunan produktivitas kerja yang dilihat melalui jumlah tercapainya target dan realisasi kerja karyawan yang disebabkan karena perusahaan kurang mengadakan pelatihan sehingga menyebabkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja dan pemahaman karyawan dalam hal pengembangan sistem kerja. Hal itu membuat para karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa terlambat untuk mengumpulkan laporan

bulanan yang harus dikumpulkan pada waktu yang telah ditentukan, sehingga dapat berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terdapat masalah pada produktivitas karyawan, yaitu kurangnya pemahaman, kemampuan dan motivasi kerja karyawan dalam mengaplikasikan pengembangan sistem kerja dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa.

Tabel 1.2
Data Pengumpulan Laporan Bulanan PT. Raditya Dewata Perkasa
Periode 2021

No	Bulan	Batas waktu	Terkumpul	Terlambat
1	Januari	31 Januari 2021	4 Februari 2021	5 hari
2	Februari	1 Maret 2021	2 Maret 2021	1 hari
3	Maret	29 Maret 2021	2 April 2021	5 hari
4	April	30 April 2021	6 Mei 2021	6 hari
5	Mei	31 Mei 2021	3 Juni 2021	3 hari
6	Juni	28 Juni 2021	1 Juli 2021	4 hari
7	Juli	31 Juli 2021	7 Agustus 2021	6 hari
8	Agustus	30 Agustus 2021	2 September 2021	2 hari
9	September	30 September 2021	7 Oktober 2021	6 hari
10	Oktober	31 Oktober 2021	11 November 2021	8 hari
11	November	28 November 2021	9 Desember 2021	9 hari
12	Desember	30 Desember 2021	13 Januari 2021	11 hari

Sumber : PT. Raditya Dewata Perkasa (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas diketahui bahwa jadwal pengumpulan laporan bulanan di PT. Raditya Dewata Perkasa pada tahun 2021 sangat menurun dari batas waktu yang telah ditentukan. Di bulan Januari 2021 terlihat keterlambatan pengumpulan selama 5 hari. Memasuki bulan Februari tingkat keterlambatan pengumpulan laporan selama 1 hari tidak begitu menurun karena adanya pelatihan sistem kerja. Setelah memasuki bulan September tingkat keterlambatan kembali menurun ini disebabkan karena adanya pergantian sistem lama dan kurangnya motivasi dari atasan

dalam melakukan pelatihan terhadap pengembangan sistem kerja yang baru. Pada akhirnya kondisi tersebut membuat produktivitas karyawan semakin menurun. Wibowo (2014:7) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

PT. Raditya Dewata Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan furniture perlengkapan alat-alat rumah tangga yang berlokasi di Jl. Raya Canggung No.17R, Canggung, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung. PT. Raditya Dewata Perkasa menangani berbagai kebutuhan pelanggan untuk memenuhi perlengkapan rumah tangga seperti meja, kursi lemari, dan lain-lain, dimana proses promosi dan penjualannya masih bersifat konvensional.

Menurut Rosylowati dan Cahyaning (2014) sistem kerja adalah suatu organisasi yang berperan penting dalam membantu organisasi mengadopsi dan mempertahankan posisi strategis. Dibutuhkan pengumpulan data tiap aktivitas guna mencapai kesesuaian yang baik antar aktivitas. Hal mendasar dalam pengembangan sistem dan perancangannya, penganalisa sistem merupakan bagian dari tim yang berfungsi mengembangkan sistem yang memiliki daya guna tinggi dan memenuhi kebutuhan pemakai akhir. Pengembangan dipengaruhi sejumlah hal yaitu produktifitas saat ini dibutuhkan sistem yang lebih banyak, lebih baik dan lebih cepat. Hal ini membutuhkan lebih banyak programmer dan penganalisa sistem yang berkualitas, kondisi kerja ekstra, kemampuan pemakai untuk mengembangkan sendiri, bahasa pemrograman yang lebih baik, perawatan

sistem yang lebih baik (umumnya 50 persen s.d 70 persen sumber daya digunakan untuk perawatan sistem), disiplin teknis pemakaian perangkat lunak, dan perangkat pengembangan sistem yang terotomasi. Menurut Rahmawati dan Dudi (2015) sistem kerja itu terdiri dari manusia, bahan, perlengkapan, dan peralatan (mesin, perkakas, pembantu, lingkungan kerja dan keadaan pekerjaan-pekerjaan lainnya), empat komponen ini memiliki peran besar dalam mencapai efisiensi dan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh pengembangan sistem kerja selain itu juga dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2014) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga) sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja yang ada di dalamnya. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal.

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat. Sedarmayanti (2017) menyatakan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Irham Fahmi (2015:77) mengemukakan bahwa sistem kerja adalah suatu perangkat manajemen yang digunakan untuk mendukung pihak manajemen perusahaan dalam menerima, mengolah, dan mengelola perusahaan secara baik dan sistematis dengan tujuan untuk mendukung penciptaan kinerja perusahaan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem kerja merupakan suatu cara yang digunakan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan informasi perusahaan. Dalam menerapkan suatu sistem informasi, kepuasan pengguna dapat dipengaruhi oleh kualitas sistem dan kualitas informasi yang dihasilkan (Fendini, dkk., 2014).

Seseorang yang sudah merasa puas akan suatu sistem informasi, cenderung akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apabila tingkat kepuasan pengguna akan suatu sistem informasi semakin tinggi, maka akan tinggi pula produktifitas mereka (Antasari dan Yaniartha, 2015). Suatu sistem yang sukses diimplementasikan adalah sistem yang mempunyai kinerja yang baik yang berarti bahwa sistem tersebut mempunyai kemampuan hardware dan software dalam mendukung sistem dan kemudahan dalam pemakaiannya yang berdampak pada peningkatan produktifitas individu maupun organisasi (Hanadia, dkk., 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan berkaitan dengan pengembangan sistem kerja, ditemukan permasalahan yaitu atasan PT. Raditya Dewata Perkasa tidak pernah mengontrol dan memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga karyawan belum bisa mengaplikasikan dan memahami sistem kerja yang digunakan pada perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat menyebabkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh

karyawan. Produktivitas kerap dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien. Sistem yang efisien sendiri kerap dihubungkan dengan proses produksi yang tepat waktu, sehingga proses produksi tidak memerlukan kerja lembur dan tambahan biaya. Dengan semua keterkaitan dan hubungan di atas, wajar jika sebuah perusahaan baik itu jasa ataupun pembuat produk menginginkan sumber daya manusianya untuk senantiasa produktif, khususnya dalam proses produksi dan pelayanan konsumen (Afriandi, 2017).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari hasil penelitian dari Elyas dkk., (2020), Pramesti dkk., (2021), Putra dan Sobandi, (2019), Nursaumi, (2022), yang menyatakan bahwa pengembangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik pengembangan kerja karyawan maka mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Namun hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Harimurt, (2018) yang menyatakan jika pengembangan tidak berpengaruh terhadap produktivitas dan hasil penelitian dari Kholifah, (2022) yang menyebutkan jika pengembangan berpengaruh negative terhadap produktivitas.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kemampuan kerja. Menurut Thoha (2011:15) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Selanjutnya menurut Robbin (2013:52), Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu

pekerjaan. Selanjutnya menurut Robbin (2013:52), Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbins (2013:52) menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Uno dan Lamatenggo (2012; 61), kemampuan kerja adalah suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik dan berhasil.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan berkaitan dengan kemampuan kerja, ditemukan permasalahan yaitu kurangnya kemampuan kerja karyawan dalam melakukan pengolahan data, di antaranya masih banyak karyawan yang belum menguasai sistem *Bee Accounting*. Sehingga karyawan tidak memiliki *skill* dalam menguasai sistem *Bee Accounting* dan pengalaman kerja karyawan masih belum memadai dalam hal pengetahuan dan keterampilan kerja. Hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan bagi karyawan terutama bagi karyawan yang baru direkrut. Selain itu masih kurangnya berbagi pengetahuan antara karyawan yang sudah menguasai sistem *Bee Accounting* dengan karyawan yang baru direkrut. Hal ini akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan yang baru menjadi menurun.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh Ramadhani, (2018), Elyas dkk., (2020), Pramesti dkk., (2021), serta Novita dan Asmadianto, (2021) yang menyebutkan jika kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik kemampuan kerja karyawan maka mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Namun hal ini

berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Nababan, (2021), Raharjo dkk., (2016), Astari, (2016) yang menyebutkan jika kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi kerja. Hafidzi dkk (2019: 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2012:312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan berkaitan dengan motivasi kerja, ditemukan permasalahan yaitu atasan kurang memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik agar mempunyai nilai dan kualitas serta dapat di pertanggung jawabkan sehingga para karyawan mempunyai kepercayaan diri untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja. Kemudian

tidak adanya penghargaan maupun insentif terhadap karyawan dengan kinerja tinggi dan loyalitas sikap yang baik terhadap perusahaan, hal ini membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja karena mereka yang sudah bekerja dengan baik tapi tidak diberikan apapun. Dan juga kurang lengkapnya fasilitas lingkungan kerja yang nyaman serta kekeluargaan hubungan antara sesama rekan kerja. Sehingga dalam hal ini, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan dan bawahan. Namun kendala dalam perbaikan fasilitas lingkungan kerja saat ini masih tidak diperhatikan.

Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana menumbuhkan sikap positif dalam lingkungan kerja dan bagaimana agar kedua hal tersebut mampu meningkatkan produktivitas secara efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dan hasil dari observasi pada PT. Raditya Dewata Perkasa ialah karyawan kurang bekerja dengan optimal dan kurang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak kondusif, ada baiknya dari pihak atasan manajemen juga harus memberikan motivasi kepada karyawan, karena dengan memberi motivasi diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Di dalam perusahaan atasan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung tercapainya target yang ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh Prayudi, (2020), Lakmiari, (2019), Nangoy dkk., (2020), Andika Rindi, (2019),

Indahyati dan Yanita, (2020), Saleh dan Utomo, (2018), serta peneltiian dari Sinaga, (2020) yang menyebutkan jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik motivasi kerja bagi karyawan maka mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Namun hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Kholifah, (2022) yang menyebutkan jika motivasi kerja berpengaruh negative terhadap produktivitas kerja karyawan.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain prilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Dari fenomena atau latar belakang permasalahan dan isu yang muncul pada PT. Raditya Dewata Perkasa, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan PT. Raditya Dewata Perkasa.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah pengembangan sistem kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa?
- 2) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sistem kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Raditya Perkasa.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang ingin diperoleh dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan mengenai pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja serta

sebagai pertimbangan dalam melakukan pelatihan dan pemahaman terhadap sistem kerja yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kepada perusahaan.

2) Bagi PT. Raditya Dewata Perkasa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dalam usaha melakukan perbaikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Goal-Setting Theory merupakan teori penentuan sasaran berkaitan dengan hubungan antara orang-orang dan tujuan. Ini termasuk bagaimana orang menetapkan tujuan, bagaimana mereka bereaksi terhadap individu, dan bagaimana mereka menggunakannya untuk mencapai perubahan perilaku (Cham dkk, 2019). Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) (Riggio, dalam Rini dan Widiana, 2011) menekankan pada tugas yang spesifik, pelaksanaan tujuan yang menantang, dan komitmen pekerja terhadap tujuan merupakan kunci pokok dari motivasi. Penelitian penetapan tujuan menunjukkan bagaimana persepsi seseorang tentang keterampilan mereka, dan kegunaan dan kemudahan mencapai tujuan tertentu, memainkan peran penting dalam menjadi sukses dalam mencapai tujuan itu (Cham dkk, 2019).

Menurut Imbuh Raymond, *goals setting* penting untuk dibahas karena semua negara termasuk Indonesia sedang menghadapi persaingan sumber daya manusia (SDM) yang ketat. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) harus dikembangkan demi kemajuan individu serta perusahaan (Hustapea, 2019). Sebuah perusahaan atau institusi dapat berkembang apabila memiliki SDM yang kompeten dalam bidangnya. Sebaliknya, jika SDM tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan terhambat (Rayadi

dalam Putri dan Frianto, 2019). Berdasarkan pendekatan *Goal-setting theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola pengembangan sistem kerja dan kualitas dari hasil kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja dan produktivitas karyawan sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.2 Pengembangan Sistem Kerja

2.2.1 Pengertian Pengembangan Sistem Kerja

Menurut Kami (2018) pengembangan sistem dapat berarti menyusun sistem yang baru untuk menggantikan sistem yang lama secara keseluruhan atau untuk memperbaiki sistem yang sudah ada. Menurut Raminda dan Ardini (2014), sistem kerja adalah suatu kombinasi dari perangkat lunak, perangkat keras dan manusia dalam pengolahan beberapa data untuk menghasilkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan. Sistem kerja merupakan kumpulan dari sub sistem yang terdiri secara fisik dan non fisik yang saling berhubungan satu sama lain untuk mengolah data menjadi informasi yang dibutuhkan oleh pengguna sistem (Prandhana, dkk., 2016). Perancangan sistem kerja adalah suatu ilmu yang mempelajari prinsip-prinsip dan teknik-teknik untuk mendapatkan suatu rancangan sistem kerja yang terbaik. Dalam penerapannya, pengembangan sistem kerja akan berinteraksi dengan berbagai ilmu lain didalam disiplin teknik industri untuk secara bersamaan mencapai keadaan optimal dari suatu

sistem produksi dalam arti kata yang luas, yaitu sistem yang terdiri dari komponen-komponen manusia, bahan, mesin, peralatan, dan uang.

Menurut Stoa (2016), pengertian dari sistem merupakan gabungan dari keseluruhan langit dan bumi yang saling bekerja sama yang membentuk suatu keseluruhan dan apabila salah satu unsur tersebut hilang atau tidak berfungsi, maka gabungan keseluruhan tersebut tidak dapat lagi kita sebut suatu sistem. Menurut Kerz (2015), sistem yaitu gabungan dari sekelompok komponen baik itu manusia atau bukan manusia yang saling mendukung satu sama lain serta diatur menjadi sebuah kesatuan yang utuh untuk mencapai suatu tujuan, sasaran bersama atau hasil akhir. Kualitas output dari suatu sistem dapat diukur dari sisi keakuratan, presisi, reliabilitas, kelengkapan, relevan, tepat waktu, dan dapat dimengerti (Popoola dkk., 2014). Menurut Delone dan Mclean (2013), untuk menilai suatu kualitas informasi dapat menggunakan lima dimensi yaitu akurasi, ketepatan waktu, kelengkapan, relevansi, dan konsistensi.

Sebagai suatu ilmu pengembangan sistem kerja mempunyai kerangka sendiri dengan bagian-bagiannya yang secara bersama-sama terpadu untuk mencapai tujuan diatas. Pengembangan sistem (*systems development*) dapat berarti menyusun suatu sistem yang baru untuk menggantikan sistem yang lama secara keseluruhan atau memperbaiki sistem yang telah ada. Sistem yang lama perlu diperbaiki atau diganti disebabkan karena beberapa hal, yaitu sebagai berikut ini:

- 1) Adanya permasalahan-permasalahan yang timbul di sistem yang lama.

- 2) Ketidakberesan dalam sistem yang lama menyebabkan sistem yang lama tidak dapat beroperasi sesuai dengan yang diharapkan.
- 3) Kecurangan-kecurangan disengaja yang menyebabkan tidak amannya harta kekayaan perusahaan dan kebenaran dari data menjadi kurang terjamin.
- 4) Kesalahan-kesalahan yang tidak disengaja yang juga dapat menyebabkan kebenaran dari data kurang terjamin.
- 5) Tidak efisiennya operasi.
- 6) Tidak ditaatinya kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan.
- 7) Pertumbuhan organisasi.

Adapun tahapan utama dalam siklus pengembangan sistem, yaitu:

- 1) Perencanaan Sistem
- 2) Analisis Sistem
- 3) Perancangan Sistem
- 4) Seleksi Sistem
- 5) Perancangan Sistem
- 6) Implementasi dan Pemeliharaan Sistem

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sistem Kerja

Fungsi informasi dalam suatu perusahaan adalah sebagai alat bantu pencapaian tujuan melalui penyediaan informasi, tetapi peranan yang penting dalam perusahaan tetaplah manusia sebagai penentu keputusan. Jadi peranan manusia dalam sistem informasi sangat vital, karena perencanaan dan perancangan sistem informasi harus lebih jauh memperhatikan dan melibatkan faktor manusia. Manajer puncak suatu

perusahaan adalah para eksekutif pada puncak organisasi perusahaan yang bertanggung jawab atas kelangsungan hidup dan kesuksesan karyawan.

Dukungan dan keterlibatan

manajemen puncak ini memegang peranan penting dalam tahap siklus pengembangan sistem dan dalam keberhasilan implementasi sistem informasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sistem kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Ketersediaan sumber daya pendukung
- 2) Keterlibatan pengguna (*user*)
- 3) Ruang lingkup pengembangan
- 4) Inisiasi sistem
- 5) Kemampuan tim pengembang
- 6) Pendekatan dan mtodologi pengembangan sistem
- 7) Standarisasi model
- 8) Dokumentasi proses
- 9) Peranan strategis sistem
- 10) Pengelolaan proyek pengembangannya.

2.2.3 Indikator-Indikator dari Pengembangan Sistem Kerja

Menurut Kami (2018), dengan telah dikembangkannya sistem yang baru, maka diharapkan akan terjadi peningkatan-peningkatan di sistem yang baru yaitu meningkatkan:

- a. Kinerja, peningkatan terhadap kinerja sistem yang baru sehingga menjadi lebih efektif. Kinerja dapat diukur dari *throughput* (jumlah dari pekerjaan yang dapat dilakukan suatu saat tertentu dan response time (rata-rata

waktu yang tertunda di antara dua transaksi/ pekerjaan ditambah dengan waktu response untuk menanggapi pekerjaan tersebut.

- b. Informasi, peningkatan terhadap kualitas informasi yang disajikan.
- c. Pengendalian, peningkatan terhadap pengendalian untuk mendeteksi dan memperbaiki kesalahan-kesalahan serta kecurangan-kecurangan yang terjadi dan akan terjadi.
- d. Efisiensi, peningkatan terhadap efisiensi operasi.
- e. Pelayanan, peningkatan terhadap pelayanan yang diberikan oleh sistem.

2.3 Kemampuan Kerja

2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi karena unsur-unsur lain yang dimiliki organisasi seperti uang, material mesin, metode kerja dan waktu dapat memberikan manfaat bagi organisasi jika manusia yang ada dalam organisasi itu mempunyai daya pembangunan dan bukan daya perusak bagi organisasi. Assauri (2015) menyatakan kemampuan seseorang meliputi kemampuan potensi atau intelektual bersifat kemampuan inteligensi. Kemampuan karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Timpe (2013) menyatakan kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Kemampuan kinerja adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang

menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan individu yang meningkat akan meningkatkan produktivitasnya. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Kemampuan kerja dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja (Haitze dkk, 2012). Kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Fernandes dkk, 2013).

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan faktor sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting. Karyawan mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja, sehingga seorang karyawan membutuhkan keahlian yang cukup dan handal dalam melaksanakan pekerjaannya. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta modal yang besar, tetapi bila karyawannya tidak memiliki kemampuan kerja untuk bekerja secara efektif dan efisien, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka. Steven Robins (2017) mengemukakan bahwa Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa

kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Terdapat dua macam kemampuan kerja (Robbins dan Judge, 2015:58) , yaitu:

1. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*)

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

2. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*)

Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Jika kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, dan kekuatan tungkai atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Handoko dalam Binardi (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

1. Andal, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
2. Konten Valid, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
3. Ditentukan spesifik, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
4. Independen, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
5. Tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
6. Komprehensif, perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.
7. Dapat diakses, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
8. Kompatibel, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
9. Mutakhir, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik kemungkinan adanya perubahan organisasi.

Kemampuan kerja dihasilkan oleh adanya 3 (tiga) hal, yaitu :

- a. Kemampuan dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi.
- b. Kemampuan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi.
- c. Kesempatan untuk berprestasi.

Kemampuan kerja sebagai hasil kerja (*output*) yang berasal dari adanya perilaku kerja serta lingkungan kerja tertentu yang kondusif. Dalam

menentukan faktor penilaian individu karyawan, maka lingkungan kerja sebagai kesempatan untuk berprestasi yang dapat dipengaruhi oleh adanya peralatan kerja, bahan, lingkungan fiskal kerja, perilaku kerja pegawai yang lain, pola kepemimpinan, kebijakan organisasi, informasi serta penghasilan secara keseluruhan akan dianggap konstan karena bersifat pemberian, berasal dari luar diri karyawan dan bukan merupakan perilaku karyawan.

Apabila dilihat dari sistematikanya, maka potensi atau kemampuan dapat dikategorikan sebagai faktor penilaian yang berasal dari kelompok masukan (*input*) dan ability bersama-sama motivation sebagai suatu kesatuan dapat disebut sebagai faktor penilaian dalam kelompok proses, dan performance merupakan faktor penilaian dari kelompok keluaran (*output*). Perkembangan dunia usaha yang begitu kompleks, menuntut setiap perusahaan untuk tanggap setiap pergeseran, serta perubahan yang terjadi pada lingkungan dunia usaha penuh dengan ketidakpastian dan ketidakmampuan. Ketidakpastian dan ketidakmampuan mengikuti perubahan akan menjadi awal dari kemunduran dan kelumpuhan setiap perusahaan oleh karena itu dalam rangka mempertahankan eksistensi dan kontinuitas usahanya, maka perusahaan dituntut kesiapannya dalam membuat konsep dan menyusun strategi kebijakan yang berorientasi pada perubahan.

2.3.3 Indikator-Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Blanchard dan Hersey (dalam Syardianto, 2014:887), kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja

sesuai bidang pekerjaannya. Menurut Blanchard dan Hersey (dalam Syardianto, 2014:887), terdapat tiga aspek indicator kemampuan kerja yaitu:

1. Kemampuan teknis

Kemampuan teknis, meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.

2. Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual, meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

3. Kemampuan sosial

Kemampuan sosial merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan

baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Rivai (2015, p 607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai 16 dengan tujuan individu.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- a. Supervise
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan

f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut Siagian, 2001 motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- b. Harga diri,
- c. Harapan pribadi,
- d. Kebutuhan,
- e. Keinginan,
- f. Kepuasan kerja,
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat bekerja
- d. Situasi lingkungan pada umumnya
- e. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Bayu Fadillah, dkk (2013:5) Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.5. Produktivitas Karyawan

2.5.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja Machmed Tun Ganyang (2018:176) merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Menurut pendapat Edy Sutrisno (2016:99), Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktifitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut Jackson, dalam Agustin (2014) Produktivitas diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*).

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Menurut (Afifudin, 2014:225) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Kemampuan

Adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.

2. Sikap

Sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja.

3. Upah

Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

4. Perjanjian Kerja

Merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.

5. Penerapan Teknologi

Kemajuan teknologi sangat memengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas. Adapun hal-hal yang dinilai atas diri karyawan adalah hal-hal yang dapat mendorong produktivitas atau prestasi kerja setiap karyawan seperti

kesetiaan atau loyalitas pegawai, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, dedikasi dan partisipasi karyawan didalam perusahaan atau instansi.

2.5.3 Indikator Produktivitas Karyawan

Indikator-indikator produktivitas sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan Zaputri (2016) mengemukakan bahwa produktivitas karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- b. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam kerangka berfikir, dan faktor-faktor penting lainnya yang dapat di jadikan sebagai landasan kajian untuk mengembangkan wawasan berfikir peneliti.

Dalam hal lain agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan dari penelitian sebagai kajian yang dapat mengembangkan wawasan berfikir bagi peneliti. Dari beberapa literatur skripsi yang penulis temukan, terdapat beberapa skripsi yang bertopik sama, namun terdapat perbedaan dalam pembahasan kajian masalah.

2.6.1 Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

1. Penelitian dari (Nursaumi, 2022) yang berjudul Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Hotel Santika Kota Sukabumi dan sampel yang digunakan sebanyak 38 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan teknik sampel yang digunakan yaitu probability sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial antara variabel pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Penelitian dari (Putra dan Sobandi, 2019) yang berjudul Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pengembangan sumber daya manusia adalah faktor yang telah terbukti secara empiris memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Artikel ini membahas hasil penelitian tentang pengaruh antara dua variabel tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode explanatory survey, dimana data dikumpulkan dengan menggunakan angket model skala rating scale yang diberikan kepada responden sejumlah 57 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung yang menjadi objek penelitian. Analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berada pada kategori efektif sedangkan produktivitas kerja berada pada kategori

sedang. Analisis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, pegawai harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan motivasi sehingga produktivitas kerja dapat diperoleh secara optimal.

3. Penelitian dari (Elyas dkk., 2020) yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Danau Toba International Medan. Jumlah sampel sebanyak 100 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Hotel Danau Toba International Medan, dimana semakin baik promosinya, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Variabel pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Hotel Internasional Danau Toba Medan, dimana semakin baik pengembangan SDM, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Hotel Danau Toba International Medan, dimana semakin baik kemampuannya, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Secara bersamaan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel promosi pekerjaan, pengembangan SDM dan kemampuan kerja.
4. Penelitian dari (Pramesti dkk., 2021) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap

Produktivitas Karyawan. Populasinya menggunakan karyawan berjumlah 40 karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Dari hasil penelitian, hasil yang diperoleh: (1) pengembangan sistem kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, (2) kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, (3) pengembangan sistem kerja secara simultan, dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5. Penelitian dari (Harimurt, 2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Program pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian dilakukan di C.V. Amie Silver dan Leather, Kotagede, Yogyakarta dengan jumlah sampel 45 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, penyebaran kuisisioner, dan pencarian data-data sekunder yang berasal dari dokumen personalia perusahaan. Teknik analisis data dilakukan dengan uji McNemar Change, yaitu sebuah metode analisis data untuk mengetahui perubahan produktivitas karyawan sebelum dan sesudah diadakannya program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Berdasarkan analisis data yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan karena

produktivitas karyawan tidak mengalami perubahan positif jika dibandingkan dengan produktivitas karyawan sebelum pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan.

2.6.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

1. Penelitian dari (Novita dan Asmadianto, 2021) yang berjudul Pengaruh etika, kapasitas kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten pidie. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika, kapasitas kerja, kemampuan kerja dan variabel yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Kependudukan dan Kantor Catatan Sipil Kabupaten Pidie. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pidie, sebanyak 70 orang. Variabel Etika (X1), Kapasitas Kerja (X2) dan Kemampuan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pidie. Bahwa sebagian variabel Etika (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pidie. Variabel Kapasitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pidie Population and Civil Registry Office. Bahwa sebagian variabel Workability berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pidie.
2. Penelitian dari (Ramadhani, 2018) yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di

Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Selanjutnya sampel yang digunakan berjumlah 41 orang dengan teknik Simple Random Sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi, dan kuesioner. Koefisien regresi hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,550. Kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,365. Total pengaruh variabel adalah 52,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Penelitian dari (Nababan, 2021) yang berjudul Pengaruh Kemampuan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera. Metode kuantitatif jenis penelitian eksplanatory dengan populasi sebanyak 68 orang, teknik total sampling sebanyak 68 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kemampuan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas dan kepuasan kerja memediasi pengaruh

kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan, PT. Banua Megah Sejahtera.

4. Penelitian dari (Rampisela dan Lumintang, 2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Upah terhadap Produktivitas kerja baik secara Simultan maupun secara Parsial. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan lapangan dari PT Dayana Cipta yang berada di Unit Produksi Tomohon yang berjumlah 30 karyawan dan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Non Probability Sampling dengan jenis sampel jenuh yang berjumlah 30. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, dan variabel Upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.
5. Penelitian dari (Sudiby, 2019) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kemampuan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas

karyawan. Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Pabrik Tahu di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan jumlah sampel 25 responden. Koefisien korelasi antara kemampuan dan kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel. Dengan demikian, pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima, karena t hitung $>$ t tabel untuk uji satu pihak H_0 ditolak dan H_a diterima.

6. Penelitian dari (Syiwa, 2022) yang berjudul Analisa Disiplin Kerja Dan Kemampuan Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Umkm Tahu Rejeki Barokah. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel kemampuan kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

1. Penelitian dari (Sinaga, 2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Trikarya Cemerlang Medan sebanyak \pm

700, sedangkan sampelnya terdiri dari 50 karyawan PT.Trikarya Cemerlang Medan yang bekerja di Transmart Medan Fair. Metode pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Variabel motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan, pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Penelitian dari (Saleh dan Utomo, 2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java.

3. Penelitian dari (Indahyati dan Yanita, 2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Murni Srijaya Sragen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial dan simultan. Jumlah sampel dalam penelitian ini 30 responden merupakan karyawan PT Murni Srijaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dan teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan kuesioner. Alat analisis data dalam penelitian ini adalah untuk menguji validitas uji, uji reliabilitas, uji t, uji f, koefisien determinasi dan analisis regresi berganda linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara lingkungan kerja tidak ada efek signifikan terhadap produktivitas. Kompensasi simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
4. Penelitian dari (Andika Rindi, 2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. Jumlah sampel sebanyak 45 responden. Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan persaingan kerja juga berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja.pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial motivasi kerja dan persaingan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Persaingan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Hasil ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi (intervening) hubungan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja.

5. Penelitian dari (Nangoy dkk., 2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 109 orang responden tetapi yang kembali hanya 85 orang Responden. Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja,

Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

