

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Produktivitas Perusahaan

1. Pengertian produktivitas

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin.

Menurut Hery, S.E., MSi., CRP., RSA., CFRM., CHSA. (2019:44), produktivitas adalah hubungan antara keluaran (ouput) atau hasil organisasi dengan masukan (input) yang diperlukan. Produktivitas dapat dihitung dengan membagi keluaran dengan masukan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Ricky Virona Martono (2019:1), produktivitas adalah rasio antara besaran volume ouput terhadap besaran input yang digunakan. Definisi lain menyatakan hal serupa, yaitu rasio antara ouput dari pekerjaan dan input dari sumber daya yang di pakai dalam proses menciptakan kesejahteraan.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2004: 57), produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Produktivitas merupakan suatu pencapaian hasil kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. ((Zuchri Abdussamad (2014:4))

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan masukan yang sebenarnya terlaksana. Kalau masukan yang sebenarnya digunakan untuk semakin besar penghematannya, tingkat efisiensi semakin tinggi.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas.

Berdasarkan hal tersebut maka formula produktivitas dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan:

P : Produktivitas

O : Outup

I : Input

2. Strategi sumber daya manusia

Untuk meningkatkan produktivitas, perlu memberikan pelatihan yang lebih besar terhadap sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia ditingkatkan dengan melibatkannya dalam setiap kegiatan organisasi.

Menurut Hery, S.E., MSi., CRP., RSA., CFRM., CHSA. (2019:44), ada empat keterlibatan strategi sumber daya manusia, yaitu:

a. Peran sumber daya manusia

Proses manajemen produktivitas yang efektif tidak akan berfungsi tanpa komitmen dan keterlibatan pekerja pada semua tingkatan. Organisasi tidak dapat menciptakan budaya yang berorientasi kinerja apabila sebagian besar tenaga kerjanya tidak mempunyai komitmen atau tidak terlibat dalam perbaikan produktivitas.

b. Organisasi yang memahami peran sumber daya manusia

Dalam perbaikan produktivitas, terutama mengarahkan pada pengembangan lingkungan dimana pekerja dapat memberikan kontribusinya terhadap perbaikan kinerja pada tingkat kapasitas yang maksimal usaha seperti ini dinamakan sebagai *quality of worklife* atau strategi keterlibatan kerja. lingkungan dengan *quality of worklife* yang tinggi di tandai oleh karakteristik berikut:

- 1) Pekerja memiliki kesempatan untuk mempengaruhi keputusan.
- 2) Pekerja berpartisipasi dalam pemecahan masalah.
- 3) Pekerja mendapatkan informasi lengkap tentang perkembangan yang terjadi dalam organisasi.
- 4) Pekerja mendapatkan umpan balik yang bersifat konstruktif (membangun, perbaikan).
- 5) Pekerja merasa senang menjadi bagian dari tim dan meningkatkan kolaborasinya.
- 6) Pekerja merasakan bahwa pekerjaannya bermakna dan menantang.
- 7) Pekerja merasakan adanya keamanan dalam kesempatan kerja.

c. Keterlibatan pekerja

Program keterlibatan pekerja semakin meluas dan menawarkan potensi besar untuk memperkuat perubahan organisasi. Kekuatan keterlibatan pekerja sebenarnya terletak pada kemampuannya untuk melakukan perubahan budaya dengan memaksakan gaya manajemen partisipatif dalam organisasi. Terdapat tingkatan keterlibatan pekerja yang berbeda berdasarkan asumsi yang mendukungnya, yaitu:

1) *The human relation approach*

Pendekatan hubungan antar manusia didasarkan pada keyakinan bahwa pekerja yang lebih puas adalah pekerja yang lebih produktif, dimana gagasan pekerja akan memberikan perbaikan kinerja secara langsung

2) *The human resources approach*

Asumsi yang digunakan dalam pendekatan ini adalah bahwa manusia merupakan sumberdaya yang berhargayang mampu memberikan kontribusi signifikan bagi kinerja organisasi. Sumber daya manusia harus dikembangkan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuannya, dan apabila memberikan masukan dalam keputusan maka akan memberikan hasil yang lebih baik.

3) *The high involvement approach*

Pendekatan ini berdasarkan asumsi bahwa pekerja mampu membuat keputusan penting terkait pekerjaannya dan hasil kinerja organisasi maksimum apabila setiap pekerja mau belajar untuk melakukan pengawasan atas aktivitas pekerjaannya.

d. Manajemen partisipatif

Kebijakan yang dapat dilakukan adalah melalui hal-hal berikut ini:

- 1) Pekerja menjadi komplementer terhadap mesin dan merupakan sumber daya yang harus dikembangkan.
- 2) Pekerjaan tidak dipecah menjadi bagian kecil, tetapi diperkaya dengan memberi pekerja tanggung jawab, pengetahuan, dan tantangan yang lebih besar.
- 3) Kontribusi sumber daya manusia dimaksimalkan sehingga mampu melaksanakan tugas secara efektif, sesuai dengan perluasan tanggung jawab.
- 4) Pekerja diberi kesempatan untuk mengatur bagaimana pekerjaan harus dilakukan.
- 5) Rentang kendali supervisor dapat diperluas dengan meningkatnya manajemen diri pekerja.
- 6) Dengan penekanan pada komitmen dan keterlibatan sumber daya, pekerja memerlukan dukungan manajemen partisipatif.

3. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas organisasi secara eksplisit menghubungkan produktivitas pada sasaran strategis lainnya. Adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat diandalkan memungkinkan organisasi mempertajam rencana strategisnya melalui penciptaan tingka perbaikan produktivitas yang ditargetkan, yang dihubungkan pada pencapaian sasaran spesifik.

Menurut Hery, S.E., MSi., CRP., RSA., CFRM., CHSA. (2019:56)

Pengukuran produktivitas berfungsi sebagai berikut:

- a. Membangun kepedulian
Sistem pengukuran yang jelas dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengkomunikasikan minat serta kepentingan manajemen terhadap produktivitas.
- b. Mengukur masalah dalam peluang
Ukuran produktivitas memfasilitasi indentifikasi terhadap area dimana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.
- c. Mengusahakan mekanisme umpan balik
Tanpa umpan balik, organisasi tidak dapat belajar dari kesalahan dan melakukan perbaikan.
- d. Memfasilitasi integrasi
Pengukuran produktivitas memfasilitasi proses integritas produktivitas ke dalam sistem organisasi lain

4. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas

Pentingnya usaha meningkatkan produktivitas bagi perusahaan sudah menjadi hal yang mendasar. Untuk itu perlu sekali mengetahui dan memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Karena tanpa mengetahui dan memahami faktor-faktor tersebut akan mempersulit perusahaan dan membuat suatu perencanaan

strategis yang nantinya akan digunakan untuk perbaikan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2004: 72), ada lima Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

- a. Sikap Mental. Sikap mental merupakan motivasi kerja. Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun secara ekstrinsik yang membuat karyawan mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga menggunakan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan.
- b. Pendidikan. Pada umumnya organisasi yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas akan arti penting produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang proaktif.
- c. Keterampilan. Pada aspek tertentu, apabila karyawan semakin terampil, akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.
- d. Manajemen. Pengetian manajemen dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengandalkan staf atau bawahannya. Apabila manajemen tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang paling produktif.
- e. Hubungan Industrial Pancasila mencakup: 1) Menciptakan ketenaga kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat, 2) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas, dan 3) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.
(Zuchri Abdussamad (2014:4-5))

5. Indikator produktivitas

Produktivitas memang hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, menurut Edy Sutrisno (2010:104) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah:

- a. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja
Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri
Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- e. Mutu
Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.
- f. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.
(Meylisa Thesa Walukow, Mieke Roring Dan Johny R.E Tampi (2016:4))

B. Kemajuan Teknologi Informasi

1. Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi informasi dipakai dalam sistem organisasi untuk menyediakan informasi bagi para pemakai dalam rangka pengambilan keputusan. Teknologi menurut KBBI (kamus besar bahasa indonesia) adalah seluruh sarana untuk menyediakan barang – barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan hidup manusia (KBBI, 2016). Teknologi juga dapat diartikan sebagai metode ilmiah untuk mencapai tujuan praktis atau ilmu pengetahuan terapan. Yang mana dari penguraian diatas bisa dikatakan sebagai sarana untuk memecahkan masalah mendasar dari peradaban manusia, tanpa menggunakan teknologi, maka akan banyak masalah yang tidak dapat diselesaikan dengan baik dan sempurna. Jika teknologi merupakan sarana yang memberi kemudahan atau efisiensi kepada penggunanya yang didalamnya terdapat berbagai hal yang kemungkinan dibutuhkan oleh pengguna.

Teknologi informasi terdiri dari berbagai jenis teknologi. Teknologi yang digunakan pada sistem informasi teknologi adalah teknologi komputer, teknologi komunikasi, dan teknologi apapun yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Menurut hag dan keen dalam buku karangan abdul kadir & terra ch. Triwahyuni (2013:2), teknologi informasi adalah seperangkat alat yang

membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

Menurut martin dalam karangan buku abdul kadir & terra ch. Triwahyuni (2013:2), teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirimkan informasi.

Pendapat lain di kemukakan oleh Williams dan sawyer dalam buku karangan abdul kadir & terra ch. Triwahyuni (2013:2), teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara dan video.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lainnya seperti perangkat keras, perangkat lunak, database, teknologi jaringan, dan peralatan telekomunikasi lainnya.

2. Klasifikasi teknologi informasi

Teknologi informasi muncul sebagai akibat semakin merabaknya globalisasi dalam kehidupan organisasi, semakin kerasnya persaingan bisnis, semakin singkatnya siklus hidup barang dan jasa yang ditawarkan, serta meningkatnya tuntutan selera konsumen terhadap produk dan jasa yang ditawarkan. Untuk mengantisipasi semua ini, perusahaan mencari terobosan baru dengan memanfaatkan teknologi. Teknologi diharapkan dapat menjadi fasilitator dan interpreter. Semula teknologi informasi digunakan hanya terbatas pada pemrosesan data. Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi, hampir semua aktivitas organisasi saat ini telah memanfaatkan aplikasi dan otomatisasi teknologi informasi.

Menurut tata sutabri (2014:22) menyatakan ada 3 (tiga) klasifikasi dasar dari kemajuan teknologi informasi yaitu :

- a. Kemajuan teknologi bersifat netral
Teknologi diciptakan untuk mempermudah proses sehingga meningkatkan kualitas kerja supaya menjadi lebih efektif dan efisien. Contoh: teknologi seluler, teknologi komputer, teknologi internet (e-mail, forum, maillist, facebook, blog, dll).
- b. Kemajuan teknologi yang menghemat tenaga kerja
Kemajuan teknologi yang terjadi sejak akhir abad ke-19 banyak ditandai dengan peningkatan secara cepat teknologi yang menghemat tenaga kerja dalam memproduksi sesuatu.
- c. Kemajuan teknologi yang menghemat modal kerja
Fenomena yang relative langka, Karen hampir semua riset IPTEK di dunia yang dilakukan di negara-negara maju, yang lebih di tunjukan untuk menghemat tenaga kerja, bukan modalnya.

3. Lingkup teknologi informasi

Menurut Haaq, dkk dalam buku karangan elisabet yunaeti anggreami dan rita irviani (2017: 6) membagi teknologi informasi menjadi enam kelompok yaitu:

- a. Teknologi masukan (input tekhology)
Teknologi masukan adalah segala perangkat yang digunakan untuk menangkap data/informasi dari sumber asalnya.
- b. Teknologi keluaran (output tekhology)
Teknologi mempunyai andil penting dalam menyajikan data/informasi dalam berbagai bentuk , antara lain informasi disajikan dalam monitor, dicetak dalam kertas (hard copy) menggunakan printer.
- c. Teknologi perangkat lunak (software tekhology)
Perangkat lunak/program adalah sekumpulan intruksi yang digunakan untuk mengendalikan perangkat keras komputer.
- d. Teknologi penyimpanan (storage tekhology)
Teknologi penyimpanan adalah menyangkut segala peralatan yang digunakan untuk menyimpan data.
- e. Teknologi telekomunikasi (telecommunication tekhology)
Teknologi komunikasi merupakan teknologi yang memungkinkan hubungan jarak jauh
- f. Mesin pemroses (processing machine)/cpu
Mesin pemroses adalah bagian terpenting dalam teknologi informasi yang berfungsi untuk mengingat data/program (berupa komponen memori) dan mengeksekusi program (berupa komponen cpu).

4. Pengaruh peranan teknologi informasi

Penggunaan teknologi informasi dalam sebuah organisasi sangatlah penting, untuk menerapkan teknologi informasi harus dilihat karakteristik organisasi tersebut. Apakah dengan teknologi informasi mampu meningkatkan efisiensi sebuah perusahaan, sehingga dalam penerapan teknologi informasi dibutuhkan orang yang handal, agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Peran teknologi informasi bagi sebuah perusahaan dapat dilihat dengan menggunakan kategori yang

diperkenalkan. Menurut prof. richardus eko indrajit (2014:6), menyatakan ada 5 peranan teknologi informasi di sebuah perusahaan, yaitu:

- a. Fungsi operasional
Akan membuat struktur organisasi menjadi ramping dan jauh dari sifat birokratis karena sejumlah aspek administrasi yang ketat dan teratur telah diambil alih fungsinya oleh teknologi informasi. Karena sifat penggunaannya yang menyebar diseluruh fungsi organisasi, maka 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 manajemen – *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 generation” bagi para pemimpin perusahaan yang dihadapkan pada realistik untuk menganalisis 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.
- d. Fungsi communication
Secara prinsip termasuk ke dalam “firm infrastructure” dalam era organisasi modern dimana teknologi informasi di tempatkan posisinya sebagai sarana atau media individu perusahaan dalam berkomunikasi, berkolaborasi, berkooperasi, dan berinteraksi. Seperti halnya pada fungsi operasional, unit teknologi informasi akan menempatkan dirinya sebagai penunjang aktivitas sehari-hari perusahaan.
- e. Fungsi interorganisational
Merupakan sebuah peranan yang cukup unik karena dipicu belakangan ini oleh semangat globalisasi yang memaksa perusahaan untuk melakukan kolaborasi atau menjalin kemitraan dengan sejumlah perusahaan lain. Konsep kemiripan 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.

5. Indikator Teknologi Informasi

Teknologi informasi (TI) merupakan keunggulan yang dirasakan oleh individu masyarakat, organisasi dan perusahaan. Menurut Nuriadin, M. (2010), ada beberapa indikator tentang teknologi informasi (TI), sebagai berikut:

- a. Makes job easier (Membuat Pekerjaan Lebih Mudah)
- b. Usefull (Bermanfaat)
- c. Enchance effectiveness (Meningkatkan Efektivitas)
- d. Ease of use (Kemudahan Penggunaan)

((Graeisa Grahetta Virare (2019:3-4))

C. Kemampuan karyawan

1. Pengertian kemampuan karyawan

kemampuan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Ditambahkan pula bahwa keseluruhan kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan secara mental. Kemampuan fisik merupakan kemampuan

yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan dan kekuatan fisik.

Menurut Soelaiman (2007:112), Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerjadengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. ((Isnari Budiarti (2016:54))

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:67) menyatakan, “Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (pengetahuan dan keterampilan)”. ((Miranda Diah Ratnasari & Bambang Swasto Sunuharyo (2018:4))

Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:35), “Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. (Miranda Diah Ratnasari & Bambang Swasto Sunuharyo (2018:4))

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan adalah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman.

2. Kemampuan kerja karyawan

kemampuan karyawan dapat menentukan seberapa jauh kemajuan atau keberhasilan pelatihan kerja yang telah dilaksanakan, Selain itu, kemampuan karyawan juga merupakan ukuran sejauh mana karyawan dapat mencapai kepuasan kinerja.

Menurut Spenser & Spenser dalam Hutapea dan Thoha(2008:28), Ada tiga faktor dalam kompetensi atau kemampuan karyawan yang mana ketiga faktor tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri (*trait*) dan motif, yaitu:

- a. Pengetahuan yang dimiliki seseorang
- b. Keterampilan
- c. Perilaku individu

((Reni Widyasari, M. Djudi Mukzam Dan Arik Prasetya (2015:3))

3. Indikator kemampuan karyawan

Kemampuan merupakan kapasitas individu yang berhubungan dengan kemampuan fisik dan mental dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan merupakan sifat biologikal dan yang bisa dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik yang bersifat fisik, maupun mental.

Menurut Stephen P. Robins (2006, 46), ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan karyawan, yaitu :

- a. Kemampuan Intelektual
- b. Kemampuan Fisik
- c. Kemampuan Kerja

((Isnari Budiarti (2016:54))

D. Kerangka Pikir

Menurut Uma sekaran dalam buku sugiyono (2018:128) mengemukakan bahwa : kerangka pikir merupakan model konseptual yang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dan dapat disimpulkan kerangka pikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan akan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang di lakukan. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan analisis deskriptif sehingga penelitian ini akan menjelaskan mengenai tentang kemajuan teknologi informasi yang merupakan pengaruh besar bagi perusahaan karena untuk mengelola data segala macam untuk memberi informasi yang akurat. Kemampuan karyawan juga sangat penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri, karena dengan semakin majunya teknologi informasi karyawan juga harus mampu mengoperasikan teknologi informasi. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan perlu adanya sumber daya manusia yang mumpuni dan bekerja dengan tekun.

Gambar 2.1 bagan kerangka pikir

