

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT TASPEN (Persero) atau Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun bagi ASN dan Pejabat Negara. PT TASPEN (Persero) telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perjalanan panjang sejarah abdi Negara di Indonesia atas peran yang diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia dalam menyelenggarakan Program Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari Program Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tabungan Hari Tua (THT) dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri pada saat memasuki usia pensiun.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor terpenting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat dalam organisasi, bekerja dan berkontribusi yang diberikan pada perusahaan demi mempengaruhi perkembangan perusahaan tersebut. Terlebih saat ini persaingan yang ketat dalam berbagai bidang usaha mengharuskan setiap perusahaan meningkatkan keefektifan kegiatan operasionalnya agar dapat mempertahankan usahanya ditengah maraknya pesaing baru. Persaingan yang ketat ini disebabkan adanya perkembangan teknologi sehingga dalam menciptakan usaha baru jauh lebih mudah. Saat ini Indonesia telah memasuki era revolusi industri 4.0 yang sudah banyak merubah pola hidup dan kerja manusia, karena banyak munculnya teknologi baru, dimana pegawai bekerja menggunakan internet yang seharusnya dapat memudahkan aktivitas manusia. Saputra (2021:10)

PT TASPEN (Persero) sudah menggunakan aplikasi digital dalam operasionalnya. Aplikasi digital merupakan suatu teknologi yang dapat digunakan dengan berbagai cara untuk mencari, mengolah, memproses, dan juga menyimpan data untuk menghasilkan data maupun informasi yang berkualitas. Teknologi dapat digunakan untuk mengolah data melalui komputer, dan juga teknologi yang membutuhkan suatu jaringan untuk menghubungkan komputer dengan komputer yang lainnya, serta membutuhkan teknologi seperti telekomunikasi agar data maupun informasi tersebut dapat disebar dan diakses secara meluas.

Aplikasi digital mengalami perkembangan yang sangat pesat. Perkembangan dari teknologi informasi ini memasuki era baru dalam kehidupan yang dikenal sebagai *electronic life* yang berarti kehidupan yang dipengaruhi oleh berbagai macam kebutuhan secara elektronik. Perkembangan dari teknologi informasi ini memunculkan berbagai kegiatan yang berbasis pada teknologi, contohnya seperti *e-commerce* dan *e-education* Wardiana (2012:12). Perkembangan atau kemajuan teknologi informasi dapat membantu meningkatkan kinerja dan memungkinkan untuk berbagai kegiatan dapat terlaksana dengan cepat, tepat, bahkan hasilnya pun akurat sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Teknologi informasi berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan dan juga dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dan aktivitas karyawan dengan cepat dan tepat. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan karyawan untuk mencapai suatu target kerja agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan sehingga tujuannya akan tercapai sesuai dengan moral dan juga etika perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat berkontribusi dalam perusahaan tersebut.

T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) adalah aplikasi pelayanan yang fokus pada kecepatan dan keamanan. T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) dirancang untuk memudahkan karyawannya dalam proses pembayaran tabungan hari tua dan pensiun para Aparatur Sipil Negara dan Pejabat Negara serta dapat menampilkan informasi mengenai ketaspenan yang dapat memudahkan masyarakat mendapatkan informasi secara cepat. Dengan adanya T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) diharapkan, karyawan dapat lebih aktif dan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.

Kita tahu bahwa penggunaan aplikasi digital sangatlah penting untuk diaplikasikan dalam dunia kerja di suatu perusahaan, agar para karyawan dapat menerapkannya dalam bekerja. Pengaruh penerapan penggunaan aplikasi digital menjadi suatu keharusan karena dengan membekali karyawan sendiri seperti dengan dasar pengetahuan sosial yang kuat memudahkan bagi karyawan untuk mengembangkannya. Selain itu melalui pembekalan penggunaan aplikasi digital di era perusahaan secara optimal, aspek *life skill* karyawan dapat dikembangkan hal ini seiring dengan tuntutan kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan. Perusahaan bertugas menyiapkan para karyawannya agar memiliki kemampuan dalam penggunaan aplikasi digital di dunia kerja.

Dalam situasi seperti ini karyawan menjadi tumpuan harapan untuk memberikan suasana baru dalam menghadapi kemajuan dan perkembangan teknologi serta kebermanfaatannya terhadap kinerja yang dihasilkan. Pemanfaatan digital sudah tidak berkembang sebagai alat yang digunakan untuk membantu urusan keadministrasian saja, melainkan juga sangat dimungkinkan untuk digunakan sebagai salah satu alat alternatif dalam pemilihan media informasi bagi publik. Dengan adanya

informasi publik digital, masyarakat dengan mudah mendapatkan informasi terbaru sehingga di harapkan masyarakat tidak lagi harus mengunjungi kantor pelayanan publik agar lebih efisien waktu yang dikeluarkan oleh masyarakat.

Pengembangan digitalisasi yang semakin baik di suatu perusahaan dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Kinerja yaitu hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan berhasil atau gagal nya pekerjaan tersebut. Semakin baik kinerja seorang karyawan maka dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Dalam tulisan Yosephine, (2018:10), dikatakan bahwa dampak teknologi terhadap tenaga kerja tidak bisa dihindari, dan yang paling penting adalah menanggapi perkembangan digital untuk pengoptimalkan tenaga kerja beserta bakatnya.

Fenomena yang ditemui adalah aplikasi digital T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) yang melambat pada akhir dan awal bulan, dikarenakan banyaknya data pensiun pertama yang akan di proses pada akhir hingga awal bulan, sehingga melemahnya aplikasi.

Dari sisi budaya kerja, penggunaan T-DES (*Taspem Digital Enterprise Service*) dapat mempengaruhi hubungan antara karyawan dan manajemen di PT TASPEN. Budaya kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan rutin dan berulang setiap hari oleh karyawan dan menjadi suatu kebiasaan yang berdampak pada kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Jika penggunaan aplikasi ini tidak dikelola dengan baik, karyawan dapat merasa bahwa manajemen tidak memperhatikan kebutuhan mereka secara individual dan hanya melihat mereka sebagai angka di dalam sistem. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya rasa percaya diri dan motivasi kerja di antara karyawan. Setiap manusia telah dibekali daya pikir yang dapat menentukan kehendak sehingga berkemampuan untuk bebas dari kesulitan dan dapat berusaha mencari keuntungan

pada setiap peluang yang ada di sekitarnya. Budaya kerja yang terdapat pada suatu perusahaan dapat menentukan tinggi rendahnya nilai produktivitas sehingga perlu meningkatkan sumber daya manusia yang terdapat didalamnya.

Budaya kerja mengacu pada mentalitas karyawan yang selanjutnya menentukan suasana organisasi dalam suatu perusahaan. Menurut Juneja (2015:5), suatu organisasi dikatakan memiliki budaya kerja yang kuat ketika karyawan mengikuti aturan organisasi serta mematuhi pedoman kerja yang ada. Budaya kerja memainkan peran penting dalam mengekstraksi yang terbaik dari karyawan dan membuatnya tetap berpegang pada organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama. Di dalam suatu organisasi harus memancarkan suasana positif kepada karyawan agar berkonsentrasi pada pekerjaannya masing-masing. Perubahan di dalam perusahaan merupakan suatu hal yang lumrah terjadi pada masa sekarang ini, perubahan ke era digitalisasi pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Padang menjadi suatu kemajuan daya saing. Namun pada era digitalisasi sekarang ini mewajibkan SDM yang berada di suatu perusahaan tersebut untuk ikut mengikuti perubahan yang ada. Perubahan menggunakan aplikasi digital dapat mengefektifkan kinerja. Dan budaya kerja pada perusahaan akan berubah seiring waktu berjalan. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan secara berulang-ulang. Sehingga perubahan yang terjadi sangat berpengaruh terhadap budaya kerja yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan, dan dapat mempengaruhi efektivitas yang dapat menentukan hasil berhasil atau gagalnya suatu perusahaan.

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektif menggambarkan jangkauan

akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Mardiasmo, (2017:88)

Fenomena efektivitas waktu kerja terhadap hasil pekerjaan yang menurun berdasarkan observasi ditemui di PT. TASPEN (Persero) Cabang Padang, seperti lamanya waktu pengerjaan dalam satu pekerjaan. Hal ini berdampak pada tidak maksimalnya hasil pekerjaan yang dapat berpengaruh pada profit yang didapatkan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja dapat mengefektifkan pekerjaan yang di kerjakan, peningkatan produktivitas karyawan dalam bekerja akan berpengaruh dengan peningkatan profit suatu perusahaan.

Fenomena dari sisi efektivitas, penggunaan T-DES (*Taspem Digital Enterprise Service*) dapat membantu karyawan dalam melakukan tugas-tugas administratif yang sebelumnya membutuhkan waktu dan tenaga yang banyak. Dengan menggunakan aplikasi ini, karyawan dapat mengakses informasi tentang gaji, cuti, dan tunjangan lainnya dengan cepat dan mudah, sehingga memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas-tugas utama mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan aplikasi digital dan budaya kerja terjadi pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Padang, dengan peralihan menjadi menggunakan aplikasi digital dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja bagi karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Padang, sehingga terdapat karyawan yang tidak berkompeten dalam penggunaan aplikasi digital dalam penggunaannya, menggunakan aplikasi T-DES dalam operasional kerja yang berbasis internet untuk

terus memanfaatkan teknologi untuk menunjang kinerja karyawan PT TASPEN (Persero). T-DES atau *Taspen Digital Enterprise Service* adalah aplikasi digital yang dikembangkan oleh PT Taspen untuk membantu pengelolaan data karyawan dan manajemen sumber daya manusia. Penggunaan aplikasi ini oleh karyawan PT Taspen dapat membawa beberapa dampak terhadap efektivitas dan budaya kerja di perusahaan.

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai harapan agar terus mengalami perkembangan yang pesat di dalam produk yang di hasilkan maupun keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, setiap perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu teknologi, tenaga kerja, modal dan keahlian. Keempat faktor tersebut tidak terpisahkan satu dengan yang lainnya, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Sangat penting bagi PT TASPEN untuk memastikan bahwa penggunaan T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) dilakukan dengan bijak dan memperhatikan kebutuhan karyawan secara individual. Dengan cara ini, penggunaan T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) dan budaya kerja dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja yang positif di PT TASPEN.

Berdasarkan pada uraian di atas, peneliti ingin melakukan penelitian terkait pengaruh penggunaan aplikasi digital dan budaya kerja dalam peningkatan efektivitas kerja karyawan khususnya pada Badan Usaha Milik Negara, maka ditetapkan judul penelitian yaitu **Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital T-DES (TASPEN Digital Enterprise Service) Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Padang**. Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk menilai apakah penggunaan aplikasi digital T-DES

(*TASPEN Digital Enterprise Service*) dan budaya kerja berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dari penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. aplikasi digital T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) yang melambat pada akhir dan awal bulan
- b. efektivitas waktu kerja terhadap hasil pekerjaan yang menurun
- c. terdapat karyawan yang tidak berkompeten dalam penggunaan aplikasi digital
- d. penggunaan T-Des dapat mempengaruhi hubungan antara karyawan dan manajemen di PT TASPEN.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan maka penulis membatasi pada masalah: Penggunaan Aplikasi Digital T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT.TASPEN (Persero) Cabang Padang.

1.3.2 Rumusan Masalah

Terwujudnya tujuan perusahaan didukung oleh perkembangan teknologi yang semakin baik, Perubahan budaya kerja dan tantangan daya saing mewajibkan organisasi untuk lebih mengelola SDM yang dimilikinya secara optimal, sasarannya

adalah agar diperoleh tingkat keefektifian kinerja tinggi dari SDM yang bersangkutan dan berimbans pada kinerja organisasi yang lebih *excellent*.

Hal tersebut merupakan masalah dalam menciptakan SDM yang berkinerja tinggi dan berkompetensi. Terkait dengan penelitian ini, faktor efektivitas dalam penggunaan aplikasi digital dan budaya kerja dapat menjadi penunjang kinerja yang dimaksud. Untuk itu akan dilihat pengaruh dari penggunaan aplikasi digital dan budaya kerja terhadap efektivitas karyawan yang ada pada PT TASPEN Kantor Cabang Padang, melalui formulasi permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh penggunaan aplikasi digital T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) terhadap efektivitas kerja karyawan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Padang?
- b. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Padang?
- c. Apakah terdapat pengaruh penggunaan aplikasi digital T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Padang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penggunaan aplikasi digital T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) terhadap efektivitas kerja karyawan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Padang .
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Padang?

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penggunaan aplikasi digital T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Padang?

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dimaksud untuk penerapan teori-teori yang telah dipelajari dari efektivitas penggunaan aplikasi digital dan budaya kerja terhadap karyawan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Padang.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui apa saja pengaruh dari penggunaan aplikasi digital T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) terhadap efektivitas kinerja dan budaya kerja karyawan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Padang.

- c. Bagi Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan dan sebagai bahan informasi untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Aplikasi Digital

2.1.1.1 Pengertian Aplikasi Digital

Aplikasi Digital merupakan suatu perubahan yang memiliki pengaruh positif pada suatu organisasi atau perusahaan. Suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh penggunaan aplikasi digital dalam operasional kerja sehari-hari, sehingga perusahaan dapat menjadi efektif apabila dalam operasional kerja menggunakan aplikasi digital.

Menurut Rachmad Hakim S (2018:12), Aplikasi adalah perangkat lunak yang digunakan untuk tujuan tertentu, seperti mengolah dokumen, mengatur Windows &, permainan (*game*), dan sebagainya.

Menurut Harip Santoso (2017:23), Aplikasi adalah suatu kelompok file (*form, class, report*) yang bertujuan untuk melakukan aktivitas tertentu yang saling terkait, misalnya aplikasi payroll, aplikasi fixed asset, dan lain-lain. Aplikasi berasal dari kata *application* yang artinya penerapan lamaran penggunaan.

Beberapa aplikasi yang digabung bersama menjadi suatu paket kadang disebut sebagai suatu paket atau suite aplikasi (*application suite*). Contohnya adalah Microsoft Office dan Open Office.org, Bahasa Pemrograman yang menggabungkan suatu aplikasi pengolah kata, lembar kerja, serta beberapa aplikasi lainnya. Mahardika, (2020:12). Digital perlu memperhatikan kualitas data, observasi, bahkan penelusuran dokumen, proses digitalisasi perlu dilakukan agar perusahaan tidak tertinggal

Komala (2013:2).

Perusahaan di Indonesia saat ini sedang mengalami transformasi digital yang cukup besar, memaksa perusahaan melakukan penyesuaian terhadap teknologi itu sendiri, kompetensi digital menjadi kebutuhan perusahaan saat ini agar mampu memenuhi tanggungjawab fungsionalitasnya, tanpa menutup kemungkinan adanya hambatan dari beberapa pihak yang tidak dapat mengikuti perkembangan ini dengan cepat Puspita (2019:32).

Aplikasi menurut Dhanta dikutip dari Azhar (2019:1) adalah *software* yang dibuat oleh suatu perusahaan komputer untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu, misalnya Microsoft Word, Microsoft Excel. Aplikasi berasal dari kata application yang artinya penerapan lamaran penggunaan. Menurut Jogiyanto dikutip oleh Ramzi (2013:3) aplikasi merupakan penerapan, menyimpan sesuatu hal, data, permasalahan, pekerjaan kedalam suatu sarana atau media yang dapat digunakan untuk menerapkan atau mengimplementasikan hal atau permasalahan yang ada sehingga berubah menjadi suatu bentuk yang baru tanpa menghilangkan nilai-nilai dasar dari hal data, permasalahan, dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Nazrudin Safaat H dikutip dari Siradjuddin (2017:22) Perangkat lunak aplikasi adalah suatu subkelas perangkat lunak komputer yang memanfaatkan kemampuan komputer langsung untuk melakukan suatu tugas yang diinginkan pengguna. Sedangkan menurut Deslianti Muttaqin (2016:11) aplikasi adalah penggunaan atau penerapan suatu konsep yang menjadi pokok pembahasan. Aplikasi software yang dirancang untuk penggunaan praktisi khusus, klasifikasi luas ini dapat dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Aplikasi *software* spesialis, program dengan dokumentasi tergabung yang dirancang untuk menjalankan tugas tertentu
- b. Aplikasi paket, suatu program dengan dokumentasi tergabung yang dirancang untuk jenis masalah tertentu.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Aplikasi Digital

Menurut Arifa Amal (2022 : 12) terdapat lima jenis aplikasi digital, yaitu:

a. Aplikasi Chatting

Langkah paling minimal bagi suatu perusahaan dalam berupaya *go digital* adalah memiliki aplikasi *chatting*. Hal ini penting untuk membangun komunikasi yang lancar dengan pelanggan. Kalau komunikasinya lancar dan mudah dengan aplikasi *chatting*, harapannya itu semakin menarik minat pelanggan untuk mengenal dan membeli.

b. Aplikasi Media Sosial

Media sosial berbasis gambar dan video pendek seperti *Instagram* bisa kita gunakan untuk memasarkan produk-produk. Dengan aplikasi ini, Sahabat dapat mengunggah (*upload*) gambar serta memberi keterangan penting produk seperti deskripsi produk, keunggulan, hingga harga yang ditawarkan.

c. Aplikasi *Marketplace*

Selain media sosial, aplikasi *marketplace* juga direkomendasikan untuk Sahabat Wirausaha yang ingin meningkatkan penjualan. Bagi yang belum pernah menggunakan *marketplace*, tidak perlu khawatir kesulitan. Fitur dan fasilitas yang terdapat di *marketplace* sudah dibuat *user-friendly*, artinya para pengguna baru pun bisa menggunakannya.

d. Aplikasi *Website*

Banyak bisnis besar yang selain menggunakan media sosial dan *marketplace* untuk berjualan, juga memanfaatkan *website* khusus untuk mempromosikan bisnisnya. Selain membangun kredibilitas bisnis di mata pembeli, para pebisnis juga dapat menambahkan banyak informasi tentang bisnis serta produknya. Hal ini memudahkan para calon pelanggan untuk mengetahui lebih banyak tentang produk sebagai pertimbangan sebelum memutuskan membeli. Para penjual pun tak perlu repot melayani pertanyaan calon pembeli yang seringkali berulang. Semua informasi tercantum lengkap dalam *website*.

e. Aplikasi Analisis Pemasaran (*Marketing*)

Setelah memiliki *website*, penting juga untuk Sahabat Wirausaha memiliki aplikasi pendukungnya. Sebab, ada begitu banyak *website* yang mungkin serupa dengan *website* bisnis milik Sahabat Wirausaha. Caranya adalah dengan menjalankan strategi pemasaran agar *website* semakin dikunjungi banyak orang. Untuk menyusun strategi, Sahabat Wirausaha memerlukan data yang akurat. Inilah yang disediakan oleh aplikasi analitik seperti *Google Analytics*, *Google Trends*, dan *Semrush*.

2.1.1.3 Indikator Penggunaan Aplikasi Digital

Terdapat beberapa indikator penggunaan aplikasi digital beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

a. Persepsi Kemudahan Penggunaan (*perceived easy of use*)

Menurut Davis (1989) persepsi tentang kemudahan penggunaan didefinisikan sebagai tingkat dimana seseorang meyakini bahwa penggunaan teknologi

informasi merupakan hal yang mudah dan tidak memerlukan usaha keras dari pemakainya. Konsep ini mencakup kejelasan tujuan penggunaan sistem informasi dan kemudahan penggunaan sistem untuk tujuan sesuai dengan keinginan pemakai. Dari definisi tersebut diketahui bahwa konstruk kemudahan penggunaan persepsi merupakan suatu kepercayaan tentang proses pengambilan keputusan Jogiyanto dan Laksono (2017:21).

b. Persepsi Kemanfaatan (*perceived of usefulness*)

Menurut Wibowo (2012:55) dalam Syarifuddin (2020:67) dimensi kemanfaatan terdiri dari dimensi kegunaan yaitu menjadikan pekerjaan lebih mudah, bermanfaat, serta menambah produktivitas. Sedangkan dimensi efektivitas yaitu mempertinggi efektivitas dan mengembangkan kinerja pekerjaan. Persepsi kemanfaatan selama ini menjadi salah satu faktor dominan yang membentuk perilaku keinginan untuk menggunakan teknologi tersebut.

c. Sikap Penggunaan (*attitude toward using*)

Sikap terhadap penggunaan menurut Davis (2020:66) dikonsepsikan sebagai sikap yang berbentuk penerimaan atau penolakan sebagai dampak bagi seseorang menggunakan suatu teknologi dalam pekerjaannya. Sikap merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku individual. Fahmi (2015:88) mengemukakan bahwa faktor sikap sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku individual untuk tetap menggunakan teknologi informasi. Sikap seseorang terdiri atas unsur cara pandang (*cognitive*) dan perilaku (*behavioral*).

d. Perilaku Untuk Tetap Menggunakan (*behavioral intention to use*)

Menurut Imam (2019:24) dalam Budiman dan Arza (2013:66) mendefinisikan perilaku penggunaan sebagai kecenderungan perilaku untuk tetap menggunakan suatu teknologi. Tingkat penggunaan sebuah teknologi pada seseorang dapat diprediksi dari sikap perhatiannya terhadap teknologi tersebut, misalnya keinginan untuk menambah fitur pendukung, motivasi untuk tetap menggunakan, dan memotivasi pengguna lain Davi (2012:55). Sikap perhatian untuk menggunakan adalah prediksi yang baik dalam keberhasilan pengimplementasian suatu teknologi sistem informasi.

e. Tingkat Pemahaman Pengguna

Tingkat Pemahaman pada pengguna aplikasi T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) merupakan suatu kemampuan dalam mengartikan, menafsirkan, menerjemahkan, menjalankan, atau menyatakan sesuatu dengan caranya sendiri tentang pengetahuan yang pernah diterimanya. Pemahaman merupakan suatu proses panjang dan bersifat individual. Pemahaman seseorang antara satu dengan yang lain tidak mungkin sama secara keseluruhan karena untuk memahami sesuatu, seseorang akan dipengaruhi oleh pengalaman, ilmu dan kemampuannya Pato (2018:78).

2.1.2 Budaya Kerja

2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja

Menurut Moeljono (2013:34) mengemukakan bahwa : “Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan”. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber daya-sumber daya yang ada

sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya.

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2023:44) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Trigono (2022:13) menyatakan bahwa: “Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja”.

Menurut Nawawi (2019:45) menyatakan bahwa: “Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus di taati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Plastrik (2016:17) menyatakan bahwa: “Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologi yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi”.

2.1.2.2 Unsur-Unsur Budaya Kerja

Ndraha menyatakan bahwa: “Budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsure, yaitu (1) sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan

kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. (2) perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya”. Ndaraha (2021:78)

2.1.2.3 Nilai-Nilai Budaya Kerja

Budaya kerja pada umumnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai tersebut dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dari defenisi tersebut, jelas bahwa seseorang yang memiliki budi pekerti, taat pada agama, dan memiliki nilai-nilai luhur akan mempunyai kinerja yang baik dalam arti mau bekerja keras, jujur, anti korupsi, serta selalu berupaya memperbaiki kualitas hasil pekerjaannya demi kemajuan organisasi.

2.1.2.4 Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Oleh karena itu, dapat di tarik kesimpulan bahwa manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik :

- a. meningkatkan jiwa gotong-royong,
- b. meningkatkan kebersamaan,
- c. saling terbuka satu sama lain,
- d. meningkatkan jiwa kekeluargaan,

- e. meningkatkan rasa kekeluargaan,
- f. membangun komunikasi yang lebih baik,
- g. meningkatkan kinerja,
- h. tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain-lain.

2.1.2.5 Indikator Budaya Kerja

Ndaraha (2014:14) menyatakan bahwa: “indicator-indikator budaya kerja dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu :

a. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bias berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

b. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk

mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun lembaga pendidikan.

c. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.1.3 Efektivitas

2.1.3.1 Pengertian Efektivitas

Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variable lain. Efektivitas berarti bahwa defenisi efektivitas yaitu dalam batas-batas tingkat pencapaian tujuan organisasi. Dengan tingkat sejauh mana suatu organisasi merealisasikan tujuannya, semua konsep tersebut hanya menunjukkan pada pencapaian tujuan organisasi, sedangkan bagaimana cara mencapainya tidak di bahas.

Keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia disebut dengan efektivitas organisasi. Disimpulkan bahwa konsep tingkat efektivitas organisasi menunjuk pada tingkat jauh organisasi melakukan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada S.Tangkilisan (2014:98)

Tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Pengertian efektivitas menurut Siagian (2011:13) ialah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang dan jasa dengan mutu tertentu secara tepat waktu. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program Arindya (2011:11).

Pemusatan perhatian pada tujuan yang layak dicapai dan optimal tampak lebih realistis untuk tujuan yang diinginkan sebagai dasar ukuran, sehingga keberhasilan dapat dilihat dari berbagai kriteria yang dikembangkan oleh para ahli. Namun, karena masing-masing organisasi adalah unik, maka tidak ada rangkaian teratur yang dapat diterima secara umum.

Efektivitas organisasi merupakan suatu konsep menyeluruh yang menyertakan sejumlah konsep komponen. Berdasarkan teori system, suatu organisasi merupakan elemen sebuah system yang lebih besar yaitu lingkungan. Dengan berlalunya waktu, setiap organisasi mengambil, memproses, dan mengembalikan sumber daya ke lingkungannya. Keberlangsungan organisasi memerlukan adaptasi, dan adaptasi sering kali melibatkan tahapan yang terprediksi. Dengan semakin matangnya

organisasi mungkin organisasi akan melalui berbagai tahap yang berbeda.
M.Ivancevich, (2012:12)

Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat *output*, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sector public sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan Beni (2016:67).

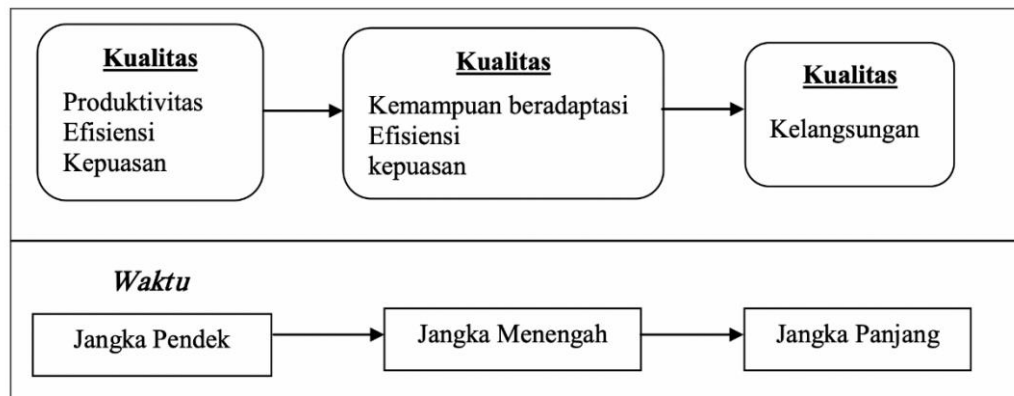
Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektif menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Mardiasmo, (2017:88)

Efektivitas dapat diartikan sebagai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan dimana efektivitas diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output atau keluaran kebijakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya istilah efektivitas adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan factor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran, alat-alat dan lain-lain yang telah ditentukan. Aswani, (2013:13)

2.1.3.2 Kriteria untuk Mengukur Efektivitas

Kriteria efektivitas kerja berdasarkan 3 model dimensi waktu Ivancevich et al (2007:33), yaitu :

Gambar II.1 Kriteria Efektivitas Kerja



Kriteria dari masing-masing ketiga model dimensi waktu dari efektivitas kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kualitas didefinisikan sebagai terpenuhinya ekspektasi dan kebutuhan konsumen dari barang maupun jasa yang diproduksi oleh suatu organisasi.
- b. Produktivitas menggambarkan hubungan antara input (seperti jam kerja, usaha, penggunaan peralatan) dan output (misalnya produk yang dihasilkan, keluhan konsumen yang ditangani, dan sebagainya).
- c. Efisiensi diartikan sebagai rasio dari output. Kriteria jangka pendek tidak berfokus pada seluruh siklus input-proses-output, tapi lebih berfokus pada elemen input dan proses.
- d. Kepuasan. Kepuasan berkenaan dengan mengukur sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan karyawan mencakup pengukuran atas sikap karyawan, perputaran tenaga kerja, kehadiran, keterlambatan dan keluhan.

- e. Kemampuan beradaptasi mengukur kemampuan organisasi dalam merespon perubahan internal maupun eksternal. Kemampuan beradaptasi pada konteks ini merujuk pada kemampuan manajemen untuk merasakan perubahan dalam lingkungan serta dalam organisasi itu sendiri.
- f. Perkembangan / kelangsungan. Kriteria ini mengukur peningkatan kapasitas organisasi dalam menghadapi tuntutan lingkungan Mawardi (2017:34)

Adapun kriteria untuk mengukur efektivitas suatu organisasi ada tiga pendekatan yang dapat digunakan, yakni:

- a. Pendekatan sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.
- c. Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada *output*, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (*output*) yang sesuai dengan rencana.

Ukuran efektivitas menurut Arindya adalah sebagai berikut:

- a. Pencapaian Tujuan
Pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, di perlukan pertahanan, baik dalam arti

pertahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pertahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu: kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkrit.

b. Integrasi

Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan consensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.

c. Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja. Arindya (2010:10)

2.1.3.3 Aspek-Aspek Efektivitas Kerja

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya. Saleh (2013:21) aspek-aspek atau dimensi efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikutsertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya. Keterlibatan (*involvement*) adalah kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Keterlibatan tersebut perlu di hargai oleh kelompok

atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/ perusahaan. Keterlibatan terdiri dari tiga indikator yaitu pemberdayaan (*empowerment*), kerja tim (*team orientation*) dan kemampuan berkembang (*capability development*).

b. Konsistensi (*consistency*)

Konsistensi (*consistency*) merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada system keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan symbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi seta pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi. Adanya konsistensi dalam suatu organisasi ditandai oleh staf merasa terikat, ada nilai-nilai kunci, kejelasan tentang tindakan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan. Konsistensi di dalam organisasi merupakan dimensi yang menjaga kekuatan dan stabilitas di dalam organisasi.

Konsistensi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu nilai inti (*core value*), kesepakatan (*agreement*), koordinasi dan integrasi (*coordination and integration*).

c. Adaptasi (*adaptability*)

Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu perubahan (*creting*

change), berfokus pada pasien (*customer focus*) dan keadaan organisasi (*organizational learning*).

d. Misi (*mission*)

Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan focus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Organisasi yang kurang dalam menerapkan misi akan mengakibatkan staf tidak mengerti hasil yang akan dicapai dan tujuan jangka panjang yang ditetapkan menjadi tidak jelas. Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu strategi yang terarah dan tetap (*strategic direction and intent*), tujuan dan objektivitas (*goals and objectif*).Saleh (2013:71)

2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut O'reilly (2023:12), terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Waktu. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan factor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
- b. Tugas. Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawannya.
- c. Produktivitas. Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

- d. Motivasi. Pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
- e. Evaluasi Kerja. Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahannya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk di evaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.
- f. Pengawasan. Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam melaksanakan tugas.
- g. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang sewaktu bekerja.
- h. Perlengkapan dan Fasilitas. Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. O'reilly (2023:13)

2.1.3.5 Indikator Efektivitas Kerja

Adapun terdapat beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Kamaruddin (2013:33) yaitu :

a. Rencana

Untuk mencapai efektivitas kerja, diperlukan perencanaan yang tepat. Perencanaan meliputi pekerjaan yang akan dilaksanakan, tata cara dalam

pelaksanaannya, waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, hingga tempat pelaksanaannya.

b. Jadwal

Efektivitas kerja dapat diukur dengan jadwal rangkaian kegiatan yang ingin dilaksanakan.

c. Pelaksanaan

Pekerjaan yang terlaksana dengan teliti, terampil, cepat dan terukur menjadi tolok ukur pencapaian efektivitas kerja.

Sedangkan, Admosoeprpto (2016:23) menyebutkan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

Pencapaian Tujuan

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas serta kuantitas pelayanan. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kualitas kerja menunjukkan hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

c. Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan di organisasi. Kepuasan individu diperoleh melalui imbalan yang setimpal, dari bermacam aspek situasi pekerjaan dan organisasi mereka berada.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dilihat pada Tabel II.1 berikut ini:

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Kesimpulan
1.	(Aulia Asri Choirinisa & Khairul Ikhwan, 2022)	“Pengaruh Aplikasi Digital Terhadap	aplikasi digital membantu karyawan menyelesaikan

		Efektivitas Kerja Pegawai”	pekerjaan lebih cepat karena mereka dapat melakukan lebih dari satu pekerjaan di satu tempat dalam waktu yang lebih singkat melalui komputer.
2	(Lailatul Ismaul Fahmi, 2020)	“Teknologi Informasi Sebagai Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan efektifitas Kerja Di Pengadilan Negeri Magelang Kelas I B”	Adanya fitur yang lengkap sangat mendukung pemberian layanan oleh pengadilan kepada masyarakat dengan terus melakukan perubahan dan pembaharuan untuk meningkatkan manfaat dari

			<p>aplikasi tersebut, fasilitas kerja yang dapat membantu dalam mengolah data yang dibutuhkan itu sangat berguna dalam proses kerja karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja</p>
3	(Mathilda Putri Russel Bahas, Zulian Yamit, 2022)	<p>“Pengaruh Digitalisasi terhadap Budaya Kerja Praktik Organisasi dan Kinerja Operasi pada PT. IGP Internasional Yogyakarta”</p>	<p>Dari penelitian ini, Hasil pengujian pertama menunjukkan nilai koefisien beta digitalisasi terhadap praktik organisasi sebesar 0,758 dan t-statistik</p>

			<p>yaitu sebesar 7,598.</p> <p>Hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena $>1,96$ dengan p-value $<0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima.</p> <p>Hal tersebut membuktikan bahwa digitalisasi memberikan dampak yang baik bagi praktik organisasi.</p>
4	(Dewi Resmanasari, 2022)	<p>Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Publik Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya</p>

			<p>dapat disimpulkan bahwa:</p> <p>1. Budaya Kerja terhadap Efektivitas Pelayanan Publik di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki pengaruh yang signifikan dengan melihat dari hasil olahan data pada tabel ANOVA, dimana nilai t Hitung</p>
--	--	--	---

			<p>(8,262) > t Tabel (2,672) dengan tingkat signifikansi 0,000 (F < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya Budaya Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan publik (Y).</p> <p>2. Berdasarkan tabel Model Summary diperoleh nilai r square sebesar 0,563 atau 56,3%, artinya</p>
--	--	--	--

			<p>besar pengaruh Budaya kerja (X) terhadap Efektivitas pelayanan Publik (Y) di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 56,3% kategori “Cukup berpengaruh” 3. Faktor-faktor yang memengaruhi budaya kerja dapat dilihat dari faktor yang pertama yaitu</p>
--	--	--	--

			kebersamaan memiliki pengaruh sebesar 23,3%. Faktor yang kedua yaitu intensitas memiliki pengaruh sebesar 30,2%.
--	--	--	---

Sumber : Jurnal Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Budaya Kerja Pegawai

Dari hasil penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa variable penggunaan aplikasi digital mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

1. Hasil Penelitian Aulia Asri Choirinisa & Khairul Ikhwan (2022)

Penelitian Puspitadewi (2019) berjudul “Pengaruh Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Kajian literatur dalam penelitian ini dapat memberi kesimpulan bahwa update terhadap perkembangan teknologi dalam dunia kerja yang melibatkan sejumlah tenaga kerja untuk membantu mencapai tujuan dari perusahaan / pemilik bisnis, seperti penerapan digitalisasi berupa aplikasi untuk mempermudah kerja karyawan perlu dilakukan, karena sebagai bentuk menghadapi persaingan di era reformasi 4.0, karena aplikasi digital membantu

karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat karena mereka dapat melakukan lebih dari satu pekerjaan di satu tempat dalam waktu yang lebih singkat melalui komputer. Untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi harus diimbangi dengan pemahaman yang baik dari individu yang bersangkutan terhadap aplikasi yang digunakan, dan juga memperhatikan kesiapan penerapan aplikasi dari segi pengembangan dan pemeliharaan agar tidak sering terjadi eror yang dapat menghambat proses kerja. Artinya efektivitas kerja dapat diciptakan dari individu yang bersangkutan sesuai cara mereka bekerja dan juga dari perusahaan sebagai sarana dalam persiapan kompetensi individu karyawan melalui pelatihan terhadap penerapan aplikasi yang digunakan dan persiapan kematangan aplikasi, jika perusahaan dan karyawan sama sama mempersiapkan semuanya maka penggunaan aplikasi digital akan terasa manfaatnya terhadap efektivitas kerja.

2. Hasil Penelitian Lailatul Ismaul Fahmi (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Lailatul Ismaul Fahmi (2020) menemukan bahwa penggunaan aplikasi menjadi faktor dalam meningkatkan efektivitas kerja Pengadilan Negeri Magelang Kelas IB. menyiratkan bahwa tingkat efektivitas yang dihasilkan oleh karyawan menggambarkan kemampuan mereka dalam menuntaskan pekerjaan sesuai sasaran yang telah ditentukan, hasil yang dikeluarkan dapat menentukan seberapa tinggi tingkat efektivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa keadaan sesuai dengan kualitas atas tanggung jawabnya, pemanfaatan waktu, dan tingkat partisipasi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, jika karyawan tidak menyia-nyaiakan waktu dengan menggunakan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga ia dapat mengerjakan pekerjaan sesuai target bahkan dapat melebihi batas standar pekerjaan

yang harusnya dilakukan, hal ini menjadi penanda bahwa tingkat efektivitas dalam bekerja dikatakan baik. Efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh cara dan apa yang digunakan perusahaan dalam operasionalnya, perusahaan harus memperhatikan perkembangan teknologi untuk menjadikan kerja karyawan lebih efisien. Dengan adanya teknologi yang semakin canggih dapat membantu karyawan dalam proses kerjanya. bentuk pemanfaatan teknologi dalam dunia kerja berupa penerapan aplikasi digital dalam perusahaan, aplikasi tersebut sangat beragam macamnya, dari artikel rujukan aplikasi yang digunakan berupa e-kinerja, e-HRM, SiMPEL, HRIS, web aplikasi, perbankan digital, media sosial, SIPP, SIKEP, SIWAREG, SILAPER, e-court, SIMKUG, HRMIS, SIMLOG, KM online, MONEV online.

3. Hasil Penelitian Mathilda Putri Russel Bahas, Zulian Yamit (2022)

Meringkas hasil analisis dari uji path coefficients yang mana penilaian model pengujian reflektif menggunakan beberapa cara yakni original sample, sample mean (M), standard deviation (STDEV), dan P values. Hasil pengujian pertama menunjukkan nilai koefisien beta digitalisasi terhadap praktik organisasi sebesar 0,758 dan t-statistik yaitu sebesar 7,598. Hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena $>1,96$ dengan p-value $<0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa digitalisasi memberikan dampak yang baik bagi praktik organisasi. Hasil pengujian kedua menunjukkan nilai koefisien beta praktik organisasi terhadap kinerja operasional sebesar 4,22 dan t-statistik yaitu 2,101.

Hasil ini dapat dinyatakan bahwa t-statistik signifikan karena $>1,96$ dengan p-value $<0,05$ sehingga hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa praktik organisasi memberikan dampak yang baik bagi kinerja operasional. Hasil pengujian ketiga menunjukkan nilai koefisien beta digitalisasi terhadap kinerja

operasional sebesar 4,59 dan t-statistik yaitu 2,071. Hasil ini dapat dinyatakan bahwa t-statistik signifikan karena $> 1,96$ dengan p-value $< 0,05$ sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa praktik organisasi memberikan dampak yang baik bagi kinerja operasional.

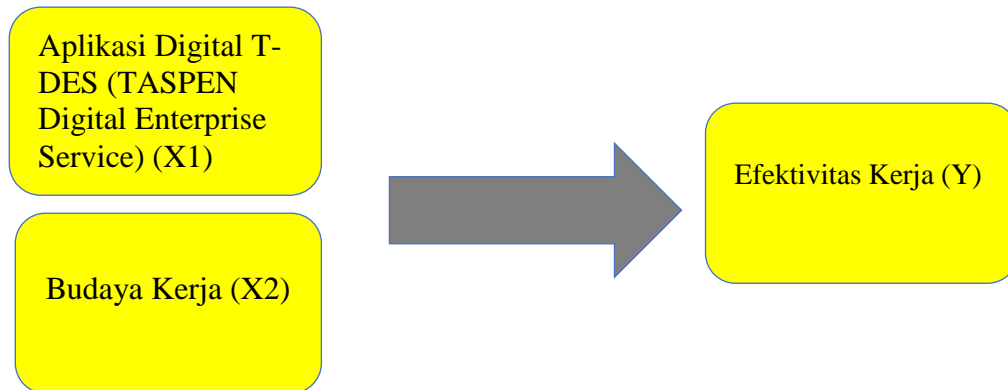
4. Hasil Penelitian Dewi Resmanasari (2022)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Prokopim pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi. Sampel diambil dari populasi menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu 63 orang responden. Metode Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda serta uji hipotesis secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja sebagaimana hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel, dimana pengaruh atau hubungan komitmen kerja dengan efektivitas kerja searah atau positif menunjukkan implikasi bahwa apabila komitmen meningkat maka efektivitas akan meningkat. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja hal ini dikarenakan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa t tabel $> t$ hitung, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan faktor dominan dalam mempengaruhi efektivitas kerja. Komitmen dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Bagian Prokopim pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi. Hal ini sebagaimana kriteria pengujian, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar II.2 Kerangka Pikir Penelitian



Keterangan :

- Y = Efektivitas Kerja
- X₁ = Aplikasi Digital T-DES (TASPEN Digital Enterprise Service)
- X₂ = Budaya Kerja

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Aplikasi digital T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Padang.
- b. Budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Padang.
- c. Aplikasi digital T-DES (*TASPEN Digital Enterprise Service*) dan budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Padang.