

BAB II

KAJIAN PUSTAKA



Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

A. Landasan Teoritis

1. Teori Pengaturan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham (1990) yang termasuk ke dalam *middle range theory*. Teori ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang spesifik serta jelas pada akhirnya dapat menumbuhkan motivasi bagi individu dalam bekerja lebih giat dan keras sehingga mencapai hasil yang lebih baik Faustyna (2023:148). Wonua *et al* (2023:18) mengemukakan bahwa teori ini tentu memiliki hubungan yang kuat dengan persoalan manajemen kinerja. Individu yang memiliki tujuan spesifik dan menantang cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki tujuan tidak jelas. Penetapan tujuan dalam hal ini harus memenuhi kriteria SMART (spesifik, terukur, mencapai, relevan dan terbatas waktu).

Tujuan yang spesifik memungkinkan individu untuk memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang perlu dicapai. Tujuan yang terukur memberikan kerangka kerja yang jelas untuk memantau kemajuan dan mengukur pencapaian. Tujuan yang mencapai memberikan tantangan yang memotivasi individu untuk bekerja lebih keras. Tujuan yang relevan harus terkait erat dengan visi dan misi organisasi, serta tujuan individu. Terakhir, tujuan yang memiliki batas waktu memberikan target waktu yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut Wonua *et al* (2023:19).

Melalui teori pengaturan tujuan, organisasi dapat mengimplementasikan proses manajemen kinerja yang efektif. Dengan penetapan tujuan yang jelas dan terukur,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



organisasi dapat memberikan arah yang jelas kepada individu dan tim dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, teori ini juga menekankan pentingnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam mengatur dan mengelola tujuan.

Teori ini sangat relevan untuk digunakan sebagai dasar pengembangan penelitian karena dalam hal ini melibatkan budaya organisasi dan juga orientasi pemanfaatan teknologi informasi. Maknanya bahwa di dalamnya terdapat ketentuan-ketentuan atau pengaturan-pengaturan yang berkaitan dengan *goal setting theory* atau berhubungan dengan penetapan tujuan baik dalam aspek budaya organisasi maupun dalam pemanfaatan teknologi.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan bukan hanya sekedar informasi untuk promosi jabatan atau penentuan gaji bagi perusahaan Sari & Arief (2021). Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil dari aktivitas pekerjaan yang diharapkan oleh karyawan dan bagaimana aktivitas tersebut diselesaikan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, sehingga penilaian kinerja antara perusahaan yang satu dengan yang lain berbeda Nikmat (2022:173).

Sunarsi, (2022:142), mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Berkaitan dengan definisi di atas Akkaya *et al* (2022: 33) mengemukakan bahwa kinerja karyawan berhubungan dengan pencapaian dari tujuan sebagai berikut "Konsep prestasi kerja dinyatakan sebagai aktivitas, perilaku, dan hasil terukur karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran bisnis Koopmans *et al* (2011). Dengan kata lain, prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebagai hasil dari tindakan, perilaku, dan usahanya dalam rangka memenuhi aktivitas pekerjaannya".

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas, seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk.

Sukmara (2023: 51) memaparkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan (*opportunity*), sehingga secara matematis dapat dirumuskan menjadi:

$$P = F (A \times M \times O) \text{ dan } M = V \times E \times I$$

$A =$ *Ability* adalah kemampuan dalam menetapkan dan melaksanakan suatu system pemanfaatan sumber daya teknologi secara efektif dan efisien agar mencapai hasil yang maksimal.

$O =$ *Opportunity* adalah kesempatan yang dimiliki oleh karyawan. secara individu untuk mengerjakan dan memanfaatkan dan peluang untuk mencapai target yang ditetapkan dalam waktu tertentu.



M = *Motivation* adalah keinginan seorang karyawan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik secara disiplin untuk mencapai prestasi kerja karyawan yang baik.

C Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) = *Valence* adalah kekuatan relatif dari keinginan dan kebutuhan yang paling dibutuhkan dari seorang karyawan.

E = *Expectancy*, yaitu berhubungan dengan keyakinan bahwa seorang individu yang mempunyai perilaku tertentu maka akan diikuti oleh hasil tertentu.

I = *Instrumentally* adalah kemungkinan akan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan oleh karyawan jika bekerja secara efektif

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor sebagaimana yang dikemukakan oleh Pranogyo *et al* (2022) yaitu:

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang untuk melakukan yang terbaik dan kombinasi dari karakteristik atau ciri-ciri kepribadian dalam individu yang memaksa orang untuk menginspirasi orang lain, mempengaruhi kelompok terorganisir

b. Coaching

Coaching adalah seni menggambar potensi ke kanvas kinerja tinggi dengan hubungan profesional berkelanjutan yang membantu orang mencapai hasil yang luar biasa, membantu orang untuk membuka potensi mereka, proses interaktif

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi yang berusaha memahami, menjelaskan, memprediksi, dan perilaku individu mengenai apa yang dipikirkan, rasakan, lakukan di dalam, di sekitar organisasi



d. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu factor yang mempengaruhi perilaku seseorang dengan caranya sendiri. Maka kemudian perilaku tersebut akan berdampak pada kinerja individu

e. Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan proses inisiatif yang timbul dari dalam diri yang dapat meresap dalam hal organisasi. Pemberdayaan termanifestasi dalam upaya pemimpin untuk memberdayakan bawahannya

f. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seorang karyawan sehingga hal ini mempengaruhi bagaimana mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik

g. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi banyak aspek termasuk hubungan kerja, kelengkapan sarana dan prasarana dan juga kondisi masyarakat sekitar pekerjaan. Maka kondisi ini mempengaruhi kondusifitas pekerjaan yang berdampak pada hasil kerja

h. Training

Training dalam hal ini adalah upaya yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi, kecakapan dan kapabilitas karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Maka secara otomatis akan berdampak pada hasil kerja karyawan

Selanjutnya Nurfitriani (2022 : 6–7) juga menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kemampuan atau ability dan motivasi atau motivator sebagaimana penjelasan berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan terdiri atas kemampuan potensi dan kemampuan reality yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Maka karyawan yang memiliki Iq di atas rata-rata didukung oleh pendidikan yang memadai dan sesuai dengan pekerjaannya, maka akan lebih memudahkan mereka untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi

Motivasi pada umumnya terbentuk atau lahir dari sikap seorang karyawan dalam rangka untuk menghadapi situasi pekerjaan. Maka motivasi adalah kondisi yang mampu menggerakkan diri karyawan secara terarah dalam rangka mencapai tujuan kerja.

Bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja yaitu evaluasi yang dilakukan secara khusus dan secara formal untuk menentukan tingkat keefektifan pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan. Tujuan dari aktifitas tersebut adalah menjadi pembanding dalam menilai secara lebih baik proses rekrutmen dan seleksi karyawan, membantu manajer menilai apakah telah merekrut dan memilih karyawan terbaik dan menjadi acuan untuk pelatihan, pengembangan dan pemberian kompensasi yang efektif Seto *et al* (2023: 22).

Penilaian kinerja karyawan bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut dapat diketahui kondisi yang sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan Dirhamsyah (2021: 61). Zaharuddin, Supriyadi (2021:128) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan dalam suatu organisasi didasarkan pada dua alasan pokok. Pertama adalah bahwa pimpinan memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa yang telah lewat sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan penentuan sumber daya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



manusia pada masa yang akan datang dan kedua adalah pimpinan memerlukan alat perbaikan kinerja dan perencanaan pekerjaan serta dalam hubungannya dengan pengembangan karir.

Nurmubin & Rezeki (2022:23) menjelaskan bahwa indikator-indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Kuantitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

Kualitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

Efisiensi dalam melaksanakan tugas yaitu berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara hemat biaya

Disiplin kerja yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku di perusahaan

Inisiatif yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar.

Ketelitian yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum

Kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi kejujuran yaitu salah satu sifat manusia

Kejujuran yaitu salah satu sifat manusia yang sulit untuk diterapkan dan kreativitas yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- i. Kreativitas, yaitu daya kreatifisme yang dimiliki oleh karyawan

Dimensi dan indikator kinerja karyawan juga dikemukakan oleh Sari & Arief (2021) yaitu meliputi:

- a. *Work quality*. Adalah kualitas hasil kerja yang diukur dengan kemampuan (*ability*), ketrampilan (*skills*) dan hasil kerja (*work result*)(Darsana & Wardana, 2023, p. 65)
- b. *Working quantity*. Adalah kualitas hasil kerja yang diukur berdasarkan kecepatan dan volume pekerjaan yang dihasilkan. Indikatornya adalah waktu kerja (*working time*) dan pencapaian target (*target achievement*)
- c. *Cooperation*. Adalah hal yang berhubungan dengan kemampuan dan kemauan untuk melakukan kerja sama dengan pimpinan atau sesama karyawan yang diukur dengan indikator kerjasama (*cooperatin*) dan kekompakan (*compactness*).
- d. *Responsibility*. Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan ke bawahan. Hal ini diukur dengan hasil kerja (*work result*) dan pengambilan keputusan (*decision-making*)
- e. *Initiative*. Adalah inisiasi atau berkaitan dengan keinginan untuk maju mandiri dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang diukur dengan kemandirian dalam pekerjaan Darsana & Wardana (2023: 66).

Pengukuran kinerja karyawan dilakukan oleh karyawan sendiri melalui persepsi mereka, hal ini memiliki perbedaan dengan pengukuran key performance indicator yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja misalnya akan diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Demikian pula kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian dan dimensi lainnya Nurfitriani (2022). Metode ini disebut dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



self assesment atau metode dimana karyawan mengevaluasi atau menilai kinerja mereka sendiri. Metode ini dapat membantu karyawan untuk menakar kekuatan, kelemahan serta mendapatkan umpan balik yang bermanfaat bagi peningkatan kinerja Noor *et al* (2023). Sedangkan alat pengukuran kinerja melalui key performance indicator dilakukan oleh HRD sebagai manifestasi dari perusahaan terhadap karyawan Arifuddin (2022).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah values atau seperangkat tata nilai dan juga keyakinan (beliefs) serta kumpulan asumsi juga norma yang telah lama berlaku serta disepakati oleh semua anggota organisasi yang kemudian menjadi pedoman bagi mereka semua dalam berperilaku serta sebagai pedoman dalam upaya untuk memecahkan berbagai masalah yang ada di dalam organisasinya Nurakhim *et al* (2023:1–2). Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan berbagai nilai yang ada di dalam organisasi yang dipahami oleh semua anggoranta, dijiwai serta di praktikkan yang kemudian memberikan arti penting sebagai dasar berperilaku dalam organisasi Alwinda (2023: 41).

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah elsternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada para anggota baru sebagai cara yang tepat dan sesuai untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait atau sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh semua orang di dalam organisasi Rosyid (2022: 297).

Penerapan budaya dalam suatu perusahaan atau organisasi pada akhirnya akan menumbuhkan kepribadian karyawan atau anggota oraganisasi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang



bersangkutan. Artinya adalah bahwa budaya organisasi berperan sebagai pedoman bagi para anggota organisasi atau karyawan dalam berperilaku yang secara tidak sadar mereka terapkan dalam menjalankan pekerjaan mereka Fadli (2022: 21)

Budaya organisasi juga dimaknai sebagai seperangkat nilai dan kepercayaan yang dapat menentukan jalannya suatu bisnis sebagaimana dikemukakan oleh Coffey *et al* (2018: 37) “Budaya organisasi adalah bidang studi yang jenuh dalam industri manajemen, bisnis, dan komunikasi. Oleh karena itu, definisi budaya organisasi bisa jadi rumit dan beragam. Biasanya, budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, asumsi, dan simbol yang menentukan cara perusahaan menjalankan bisnisnya.”

Berdasarkan berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem pemaknaan bersama, dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berpikir, yang tampak pada perilaku sumber daya manusia sehingga membedakan antara satu Organisasi dengan organisasi lainnya. Pengertian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi meliputi aspek-aspek nilai, norma, keyakinan tradisi, cara berpikir dan perilaku.

Selanjutnya berkaitan dengan fungsi dari budaya organisasi Robbins & Judge, (2018) yang dikutip oleh Sutrisno (2019: 7) menjelaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai berikut:

- Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain
- Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
- Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



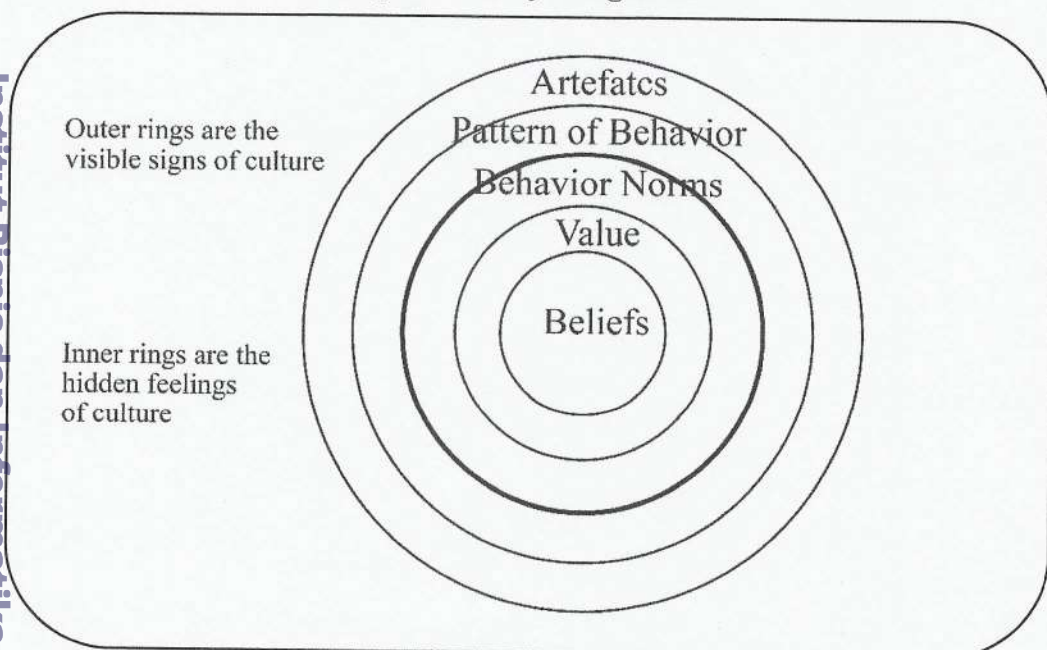
d. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial

Berbeda dengan pendapat di atas Pakpahan (2022: 38) menyebutkan sedikitnya ada lima fungsi budaya organisasi yaitu: mengurangi konflik internal, melaksanakan koordinasi dan pengawasan, mengurangi ketidakpastian, memberikan motivasi kepada anggota dan mendorong tercapainya keunggulan organisasi.

Budaya organisasi juga memiliki beberapa elemen penyusun yang terdiri dari elemen idealistik dan elemen behavioral. Elemen idealistik terwujud dalam ideologi yang dianut oleh organisasi dan bersifat elusive, tidak kentara di permukaan serta hanya diketahui oleh para pendiri organisasi sehingga memiliki jangkauan yang terbatas. Kedua bahwa elemen behavioral termanifestasi di dalam perilaku keseharian yang dimiliki oleh para anggota organisasi dan sifatnya terbuka inklusif Dudiya *et al* (2022: 24).

Lapisan budaya organisasi serta keterbukaan dan inklusivitas daripada behavioral sebagaimana dimaksud dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1
Lapisan Budaya Organisasi



Sumber: (Rousseau, 1990, dalam Dudiya *et al.*, 2022, p. 24)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan pada Gambar 2.1 di atas dapat dilihat bahwa secara lapisan, budaya organisasi memiliki lima lapisan dimana lingkaran dalam dimaknai sebagai *inner rings* and *the hidden feelings of culture* dan lingkaran luar dimaknai sebagai *outer rings* are *the visible sign of culture*.

Dilapanga & Mantiri (2021: 65) mengemukakan bahwa budaya organisasi dipengaruhi oleh factor internal serta beberapa factor eksternal yang dikemukakan sebagai berikut:

a. Faktor dari luar, antara lain:

- (1). Intensitas, di mana semakin besar intensitas stimulus dari luar, semakin besar juga hal ini dapat dipahami.
- (2). Ukuran, di mana semakin besar suatu objek, maka akan semakin mudah dipahami.
- (3). Berwarna atau kontras
- (4). Pengulangan stimulus dari luar, yang diulang akan memberikan banyak yang lebih besar daripada yang sekali dilihat atau didengar

b. Faktor dari dalam, antara lain:

- (1). Belajar, individu akan mempelajari budaya perusahaan tempat ia bekerja. Hasil belajar berupa peningkatan pengetahuan dan pemahaman individu tentang budaya organisasi.
- (2). Motivasi, yaitu motivasi individu menggerakkan individu untuk mempelajari atau melakukan nilai-nilai yang ada pada budaya - organisasi.
- (3). Kepribadian, yaitu penyesuaian kepribadian masing-masing individu terhadap nilai yang ada pada budaya organisasi.



Selanjutnya berkaitan dengan dimensi dari budaya organisasi juga terdapat banyak pendapat diantaranya sebagaimana dikemukakan oleh Sukmara (2023: 24) mengemukakan bahwa dimensi budaya organisasi terdiri dari:

a. *Visible artefact* (artefak yang tampak), yaitu unsur-unsur budaya yang tampak kelihatan, mencakup segala hal yang dapat dilihat secara kasat mata, seperti gedung, kantor, pabrik, karyawan, alat produksi, hasil produksi, cara berpakaian, cara bersikap, dan lain-lain.

b. *Invisible artefact* (artefak yang tidak tampak), yaitu unsur-unsur budaya yang tidak tampak, mencakup segala hal yang tidak dapat dilihat secara kasat mata, seperti filosofi, norma, nilai-nilai, iklim organisasi, dan lain-lain.

Kemudian pendapat Saripudin *et al* (2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi di ukur dengan dimensi dan indikator berikut:

a. *Involvement. Involment is where every individual at all levels in the organization engage in pursuit of vision and mission of the organization* (Keterlibatan adalah dimana setiap individu pada semua tingkatan dalam organisasi terlibat dalam mengejar visi dan misi organisasi)

b. *Consistency. Consistency trait creates stability in the organization. It is the core value and support system that bring in efficiency and effectiveness at every level and across organization boundaries* (Sifat konsistensi menciptakan stabilitas dalam organisasi. Ini adalah nilai inti dan sistem pendukung yang membawa efisiensi dan efektivitas di setiap tingkat dan melintasi batas-batas organisasi)

c. *Adaptability. Adaptability is accepting and responding to the changes in the exsternal environment, The ever-changing needs aspiration and trends of the customer and stake holders are understood and responded with cultural change in the organization* (Kemampuan beradaptasi adalah menerima dan merespon

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



perubahan lingkungan eksternal, aspirasi dan tren kebutuhan yang terus berubah dari pelanggan dan stake holder dipahami dan direspon dengan perubahan budaya di dalam organisasi)

(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Missions. Mission trait is the pathway that leads the organization. It clearly gives an insight on the objectives of the organization and how one needs to work towards reaching them (Sifat misi adalah jalan yang menuntun organisasi. Misi memberikan gambaran tentang tujuan organisasi dan bagaimana cara untuk mencapainya Sapna (2020).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Orientasi Teknologi Digital

Transformasi teknologi digital, khususnya perangkat lunak terus mengalami perkembangan dalam membantu kehidupan ekonomi manusia, termasuk untuk pengelolaan bisnis. Perkembangan teknologi mendukung ketersediaan barang publik serta dapat memberikan dan melahirkan berbagai peluang bisnis yang strategis, terintegrasi, efektif strategis, terintegrasi, efektif dalam pelayanan produk, dan dapat merespon kondisi pasar kondisi pasar yang terus mengalami perubahan Rahmatullah *et al* (2020).

Secara umum, teknologi adalah segala sarana untuk menyediakan barang-barang yang dibutuhkan untuk kelangsungan hidup dan kenyamanan hidup manusia. Teknologi juga dapat diartikan sebagai pengembangan dan penerapan berbagai peralatan atau sistem untuk memecahkan masalah yang dihadapi manusia dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bahasa sehari-hari, kata teknologi dekat dengan maknanya dengan istilah ordinance Nasution *et al* (2022: 9).

Secara teknik, teknologi adalah segala sesuatu yang dapat menangkap, memproses, menyimpan, dan menyebarkan informasi. Secara teoretik, teknologi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



merupakan penerapan konsep ilmiah tidak hanya bertujuan menjelaskan gejala, namun lebih jauh bertujuan sebagai faktor untuk mengontrol dan mengarahkan bahkan memanipulasi proses yang terjadi Mulyadi (2021: 7). Berdasarkan beberapa pengertian teknologi di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi merupakan seperangkat pengetahuan atau aturan dan prosedur yang mengatur penerapan pengetahuan ilmiah dan pengetahuan lainnya yang dapat dimanfaatkan manusia untuk memudahkan pekerjaan secara lebih cepat, efektif dan efisien serta lebih produktif.

Teknologi digital atau *digital technology* adalah teknologi yang pengoperasiannya tidak lagi membutuhkan banyak tenaga manusia dan bertujuan untuk menggunakan sistem otomatis dengan sistem komputer. Sedangkan pada teknologi digital gambar dan suara diubah menjadi data digital yang terdiri dari bilangan biner 1 (*true*) dan 0 (*false*) Wibowo *et al* (2023: 1). Orientasi teknologi adalah suatu orientasi yang ditandai dengan tingkat komitmen terhadap R&D, akuisisi teknologi baru terbaru dimana orientasi strategis didefinisikan sebagai penciptaan perilaku perusahaan yang diharapkan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang yang sejalan dengan strategi perusahaan Halac (2018).

Tujuan dari penerapan *digital system* dalam teknologi digital menurut Fitriaty Pangerang *et al* (2023: 2) yaitu untuk menyimpan, memproses dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk digital. Seringkali, juga ditemukan dalam berbagai aplikasi, termasuk kontrol proses, sistem komunikasi, instrumen digital dan produk konsumen. Terkait fungsinya sendiri, sinyal analog dan digital digunakan untuk mengirimkan informasi sinyal listrik. Perkembangan teknologi digital dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu Wibowo *et al* (2023:2):

- a. Transisi digital, pertumbuhan industri produk digital yang pesat berdampak pada pertumbuhan produk analog yang mengalami penurunan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

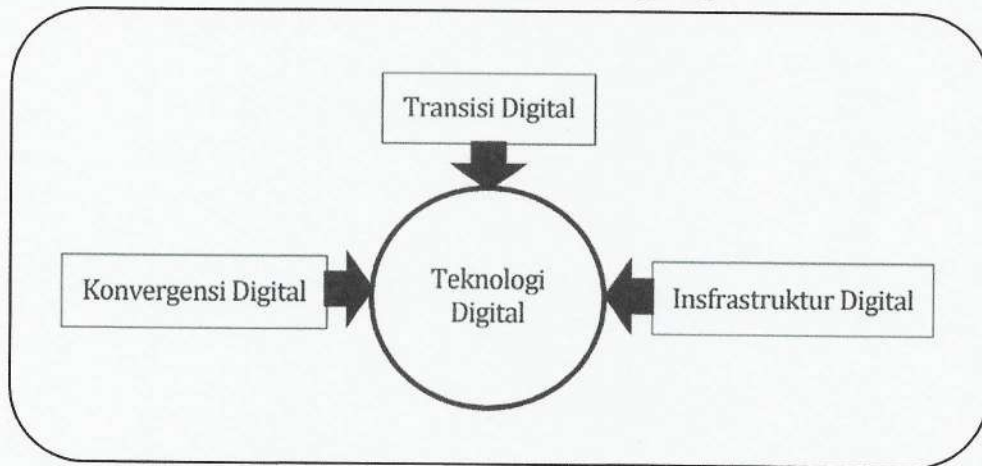
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- b. Konvergensi jaringan, memenuhi kebutuhan orang sekitar.
 - c. Infrastruktur digital, mempelajari sesuatu sebagai bagian dari sesuatu produk
- Faktor determinan daripada teknologi digital sebagaimana telah di uraikan di atas kemudian dapat diperhatikan melalui Gambar 2.2 berikut ini:

Gambar 2.2
Faktor Pengaruh Teknologi Digital



Sumber: Wibowo *et al* (2023 : 2)

Berdasarkan pada Gambar 2.2 di atas diketahui bahwa secara bersamaan teknologi digital dipengaruhi oleh faktor konvergensi digital, faktor infrastruktur digital dan juga dipengaruhi oleh faktor transisi digital. Ketiga faktor tersebut sangat berperan dalam perubahan dan juga pertumbuhan teknologi digital.

Teknologi digital memiliki banyak keunggulan dalam berbagai bidang sebagaimana dikemukakan oleh Rachmat *et al* (2023: 64) sebagai berikut:

a. Lingkup Pemasaran

Manfaat teknologi digitalisasi dalam industri bisnis dianggap penting untuk meminimalkan biaya, bekerja dan menjangkau lebih banyak konsumen. Dengan menggunakan *platform* yang sudah ada seperti toko online (*e-commerce*), perusahaan dapat menjangkau lebih banyak konsumen banyak dari berbagai daerah dengan harga yang tidak terlalu mahal. Penggunaan media sosial juga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



menguntungkan pengusaha sebagai alat dalam memasarkan atau mempromosikan produk agar dikenal banyak orang.

C

b Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Penyebaran Informasi,

Masyarakat informasi artinya dengan informasi digital masyarakat lebih mudah mendapatkan informasi sehingga masyarakat informasi dapat berkembang.

c Distribusi

Manfaat digitalisasi dalam penjualan membantu bisnis menjual produk lebih cepat, memperluas *point of sale*, dan menjaga hubungan baik dengan konsumen.

d Akuntansi

Manfaat digitalisasi bagi industri akuntansi adalah menyederhanakan penyimpanan dan pembuatan laporan. Dan juga lebih meningkatkan keamanan informasi.

Perusahaan yang berorientasi teknologi berusaha untuk menerapkan teknologi terbaru dan memiliki tingkat pengetahuan dan bakat yang tinggi mengenai teknologi Rajapathirana & Hui (2018). Sebuah perusahaan dengan orientasi teknologi menggunakan teknologinya untuk memberikan nilai superior yang berkelanjutan ke pasar sehingga potensi untuk menjadi pemimpin pasar dapat segera tercapai.

Orientasi teknologi adalah adopsi teknologi terbaru dan aplikasinya dan juga didefinisikan sebagai daya tanggap organisasi terhadap ide-ide baru atau kapasitasnya untuk menerima ide-ide baru melalui pengembangan produk. Perusahaan dengan tingkat orientasi teknologi yang tinggi mampu mempraktikkan teknologi bermodel baru dan canggih untuk meningkatkan kinerja inovasi mereka Zhang (2021).

Orientasi pada teknologi dapat membantu dalam mengimplementasikan teknik-teknik terbaru sebagai kombinasi dari potensi-potensi untuk mencapai target kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



inovasi. Dengan demikian, menetapkan prioritas dan kombinasi yang tepat dari kompetensi yang tepat untuk orientasi teknologi memberikan posisi kompetitif yang berkelanjutan dan menghasilkan yang berkelanjutan dan menghasilkan kinerja inovasi yang tahan lama. Orientasi teknologi dianggap sebagai salah satu bentuk penting dari orientasi strategis yang dapat dengan cepat membangun kemampuan dalam iklim teknologi yang terus berubah yang memungkinkan bisnis untuk beradaptasi dengan cepat Nassani *et al* (2023).

Orientasi teknologi adalah sumber utama untuk pertumbuhan perusahaan dan pasar dalam berbagai bentuk bisnis Masa'deh *et al* (2018). Orientasi teknologi sebagai kemampuan perusahaan untuk menyarankan atau memasukkan teknologi baru, produk atau penemuan baru. Deskripsi ini menyiratkan bahwa pentingnya konsumen dan kinerja perusahaan jangka panjang bergantung pada pengenalan solusi teknis yang inovatif, barang, fasilitas atau prosedur yang inovatif Kumar *et al* (2018)

Dimensi dari orientasi teknologi adalah sebagai berikut Halac (2018):

a) Kemampuan teknologi (*Technology Capability*)

Kemampuan atau kapabilitas teknologi sebagai seperangkat kemampuan fungsional, yang tercermin dalam kinerja perusahaan melalui berbagai aktivitas teknologi dan yang tujuan akhirnya adalah nilai perusahaan manajemen dengan mengembangkan kemampuan organisasi yang sulit ditiru.

b) Kemampuan manajemen (*Management Capability*)

Sebuah organisasi yang berorientasi pada teknologi dituntut untuk konsisten dengan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, manajemen puncak yang sejalan dengan arahan strategis harus memutuskan apakah akan teknologi mereka di dalam organisasi atau dikembangkan dari luar organisasi; untuk apa tingkat yang akan dibelanjakan untuk R&D, untuk berusaha atau



berkolaborasi dengan pesaing; cara lain mana yang yang paling cocok untuk perusahaan saat ini dan di masa depan.

C

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Komitmen untuk belajar (*Commitment to Learning*)

Komitmen untuk belajar atau yang dikenal sebagai pembelajaran adalah perangkat yang mengubah sumber daya atau kompetensi menjadi kompetensi atau kemampuan yang berharga, langka, tak ada bandingannya, dan tak tergantikan melalui keterampilan dan replikasi.

d Komitmen untuk berubah (*Commitment to Change*)

Komitmen untuk berubah yang juga disebut sebagai unlearning adalah prosedur penting yang memungkinkan pengetahuan baru yang dengan sengaja menyingkirkan sesuatu yang telah tertanam dengan baik dalam ingatan, kepercayaan, dan praktik perusahaan Ajibike (2021).

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dijalankan yang diperoleh dari tulisan di jurnal baik jurnal internasional maupun jurnal nasional pada Tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul, Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Opoku <i>et al.</i> , (2022), <i>The Influence of Organizational Culture on Employee Performance in the Banking Sector: Evidence from GCB Bank, Ghana. European Journal of Business and Management Research</i> , 7(2), 168-175	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian <i>cross-sectional</i> deskriptif dilakukan terhadap 339 karyawan GCB Bank di semua cabang di seluruh Wilayah Greater Accra di Ghana.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi secara substansial besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, implementasi budaya kewirausahaan menyebabkan peningkatan yang lebih



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Institut Bisnis dan Informatika Kwik		Teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda	tinggi dalam kinerja karyawan dibandingkan dengan dibandingkan dengan budaya konsensus dan birokrasi. Variabel moderasi variabel moderasi (kepuasan kerja) meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan berbudaya yang terstruktur dengan baik.	
	2	Sofyan <i>et al.</i> , (2022), <i>The Influence of Organizational Culture on Bank Employees' Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable</i> . <i>Oblik i finansi</i> , 95, 122-127.	Sampel dalam penelitian ini adalah 51 karyawan Bank Syariah Mandiri yang bekerja di Bank Syariah Indonesia kantor cabang Thamrin setelah merger. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan Skala Likert 5 poin. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Structural Equation Modeling (PLS-SEM), kemudian diolah melalui aplikasi SmartPLS versi 3.3.5.	Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Mengubah budaya organisasi bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu, manajer harus meyakinkan karyawan mereka tentang manfaat perubahan dan menunjukkan melalui pengalaman kolektif bahwa budaya baru adalah cara terbaik untuk beroperasi untuk menghasilkan kesuksesan.
	3	Fadlan, (2022), <i>Influence of Work Environment, Organizational Culture and Motivation on The Performance of Employees of Bank Yudha Bhakti Main Branch Jakarta</i> . <i>Journal of World Science</i> , 1(4), 139-149.	Populasi dalam penelitian ini adalah 80 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan skala pengukuran Likert.	Penelitian membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)		dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Data diolah melalui program SPSS versi 19.0 dengan teknis analisis regresi linier berganda.	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
	4	Maulidina <i>et al.</i> , (2021), Examining the Link Between Information Technology Utilization, Work-Family Conflict, Commitment and Employee Performance. <i>Jurnal Organisasi dan Manajemen</i> , 17(2), 192-202.	Penelitian ini melibatkan 104 data karyawan yang bekerja di institusi yang menerapkan work from home. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) yang berbasis Partial Least Square (PLS)	Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi oleh karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi komitmen. Pada saat yang sama, konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi variabel komitmen karyawan, yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, meningkatkan atau menurunkan komitmen yang secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.
	5	Pradipto <i>et al.</i> , (2023), <i>Work Wellbeing and Technology Orientation Influence on Job Performance of Millennial Workers in Indonesia. In Online Conference of Education Research International (OCERI 2023)</i> (pp. 710-718). Atlantis Press.	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, survei dilakukan terhadap mereka yang telah bekerja dengan demografi tertentu dengan usia di atas 18 hingga 40 tahun, memiliki pengalaman kerjain minimal lulusan SMA, dan bidang pekerjaan (PNS, Swasta, Wiraswasta). sebanyak 105 orang. Analisis data dilakukan dengan	Kesejahteraan kerja dan orientasi teknologi memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja pekerjaan, baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Penggunaan teknologi bagi pekerja milenial juga penting, karena generasi ini melek teknologi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

		menggunakan regresi linier berganda	
6	Masa'deh <i>et al.</i> , (2018), <i>The Associations Among Market Orientation, Technology Orientation, Entrepreneurial Orientation and Organizational Performance, Benchmarking: An International Journal</i> , 25(8), 3117-3142.	Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif di mana kuesioner dikumpulkan dari responden yang beroperasi di berbagai perusahaan farmasi di Yordania untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk menguji hipotesis yang dikembangkan untuk penelitian ini. Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data penelitian	Hasil analisis mengungkapkan bahwa orientasi strategis secara positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan juga menunjukkan bahwa orientasi pasar memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan pengembangan organisasi diikuti oleh orientasi teknologi dan terakhir orientasi kewirausahaan.
7	Heslina & Syahrini, (2021), <i>The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. Golden Ratio of Human Resource Management</i> , 1(1), 01-12	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 142 responden. Setelah koefisien regresi diperoleh, maka dilakukan pengujian dilakukan untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji Fisher, uji t, dan koefisien determinasi.	Teknologi Informasi, Kompetensi SDM, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Kota Makassar

Sumber: Dirangkum dari Berbagai Jurnal Nasional dan Internasional

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Kerangka Pemikiran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka berfikir penelitian adalah model konseptual yang berkaitan dengan berbagai faktor yang teridentifikasi dalam penelitian. Model konseptual tersebut kemudian digunakan sebagai landasan teori yang berkaitan dengan variabel dan faktor-faktor dalam penelitian Prasetia *et al* (2022).

Budaya organisasi dapat saja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan tetapi terlebih dulu akan mempengaruhi motivasi serta efektifitas kerja. Budaya organisasi yang kuat membawa pengaruh yang positif bagi karyawan dan organisasi, dimana anggota organisasi memegang komitmen yang lebih besar pada nilai-nilai yang ditetapkan oleh organisasi. Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama secara luas.

Makin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti, menyetujui jajaran tingkat kepentingannya, dan merasa terikat kepadanya Dengan semakin baiknya persepsi masing-masing anggota organisasi mengenai budaya organisasi ditempat kerjanya, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Banyak studi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagaimana dalam penelitian Opoku *et al* (2022) Sofyan *et al* (2022) dan banyak lagi penelitian lain

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Sunter

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



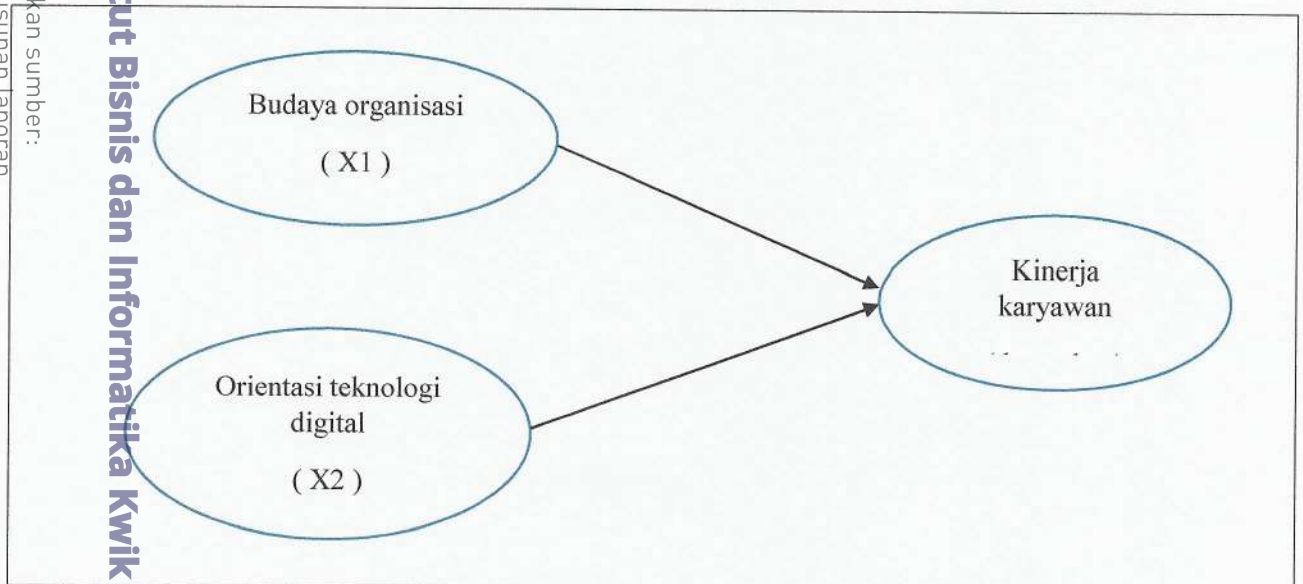
2. Pengaruh orientasi teknologi terhadap kinerja karyawan

Orientasi teknologi merupakan penjabaran yang lebih luas daripada sekedar penggunaan teknologi dengan berbagai jenis seperti teknologi informasi dan juga teknologi digital yang ada di dalamnya. Perusahaan perbankan secara khusus telah memanfaatkan teknologi khususnya teknologi digital dalam rangka untuk menunjang kinerja serta memberikan kepuasan kepada pelanggan dalam hal ini nasabah.

Orientasi menunjukkan adanya perencanaan dan dinamika serta rencana dalam jangka Panjang yang dipahami oleh semua karyawan. Selama ini masih jarang penelitian yang menguji pengaruh orientasi teknologi terhadap kinerja individu. Berbagai penelitian mengujinya terhadap kinerja organisasi yang di dalamnya banyak individu tau karyawan.

H2 : Orientasi Teknologi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Sunter
Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun kerangka berpikir penelitian sebagaimana ditambihkan pada Gambar 2.3 berikut:

Gambar 2. 3
Kerangka Berpikir Penelitian





Berdasarkan pada Gambar 2.3 kerangka berpikir penelitian di atas dapat

dijelaskan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh dua factor. Pertama adalah budaya organisasi yang bersumber dari regulasi dan nilai-nilai di dalam perusahaan atau di dalam organisasi yang bersangkutan yang kemudian menjadi pedoman para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kedua adalah orientasi teknologi digital yang sifatnya dapat membantu pekerjaan karyawan dalam mencapai efektifitas dan juga efisiensi kerja.

C

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berfikir di atas, maka dapat diajukan hipotesis bahwa diduga:

- H₁ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Sunter
- H₂ : Orientasi teknologi digital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Sunter

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.