***Technology Acceptance Model* (*TAM*) - Davis (1986)**

**1. External Variables**

Faktor-faktor luar yang memengaruhi persepsi pengguna terhadap teknologi.

* Contoh: latar belakang pengguna, pelatihan, dukungan organisasi, desain antarmuka, pengalaman sebelumnya.
* Perannya: membentuk **perceived usefulness** dan **perceived ease of use**.

**2. Perceived Usefulness (U)**

* Definisi: sejauh mana seseorang percaya bahwa penggunaan teknologi akan meningkatkan kinerjanya.
* Contoh: "Kalau saya pakai sistem ini, pekerjaan saya selesai lebih cepat dan hasilnya lebih baik."
* Pengaruh: langsung memengaruhi **attitude towards using** dan juga **behavioural intention to use**.

**3. Perceived Ease of Use (E)**

* Definisi: sejauh mana seseorang percaya bahwa penggunaan teknologi akan bebas dari usaha yang berat.
* Contoh: "Aplikasi ini mudah dipelajari, saya nggak perlu pelatihan lama."
* Pengaruh: memengaruhi **attitude towards using** dan **perceived usefulness** (karena kalau mudah digunakan, kemungkinan dianggap lebih bermanfaat).

**4. Attitude Towards Using (A)**

* Definisi: perasaan positif atau negatif terhadap penggunaan teknologi.
* Contoh: “Saya senang menggunakan aplikasi ini” atau “Saya malas memakainya.”
* Dipengaruhi oleh: **U** dan **E**.
* Mengarah ke: **behavioural intention to use**.

**5. Behavioural Intention to Use (B)**

* Definisi: niat seseorang untuk benar-benar menggunakan teknologi tersebut.
* Contoh: “Saya berencana menggunakan sistem ini setiap hari kerja.”
* Dipengaruhi oleh: **A** dan **U** (langsung).

**6. Actual System Use**

* Definisi: tingkat nyata penggunaan teknologi dalam aktivitas sehari-hari.
* Contoh: jumlah login per minggu, lama penggunaan, jumlah tugas yang diselesaikan lewat sistem.
* Dipengaruhi oleh: **behavioural intention to use**.

***Maslow’s Hierarchy of Needs* - Maslow (1943)**

1. Kebutuhan Fisiologis: Merupakan kebutuhan dasar untuk bertahan hidup, seperti makanan, air, tempat tinggal, dan istirahat. Dalam lingkungan kerja, kebutuhan ini diwujudkan dalam bentuk gaji yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup pokok, serta kondisi kerja yang layak.
2. Kebutuhan Keamanan: Meliputi rasa aman secara fisik maupun psikologis. Karyawan membutuhkan jaminan keamanan kerja, perlindungan kesehatan, stabilitas pekerjaan, dan lingkungan kerja yang aman.
3. Kebutuhan Sosial: Karyawan memiliki kebutuhan untuk merasa diterima, membangun hubungan sosial, dan menjadi bagian dari tim. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan hubungan interpersonal yang positif berkontribusi pada produktivitas.
4. Kebutuhan Penghargaan: Meliputi kebutuhan akan rasa dihargai dan diakui. Karyawan termotivasi untuk berkinerja tinggi jika mereka menerima penghargaan, promosi, pengakuan atas prestasi, serta memiliki rasa pencapaian pribadi.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri: Pada tingkat tertinggi, karyawan terdorong untuk mengembangkan potensi diri sepenuhnya, berinovasi, dan mengejar tujuan pribadi serta profesional. Organisasi yang menyediakan kesempatan untuk pengembangan diri, pelatihan, dan tantangan baru dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada tahap ini.

DEFINISI

* Produktivitas karyawan adalah tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan output (barang atau jasa) secara efektif dan efisien, dengan memanfaatkan waktu, tenaga, keterampilan, serta sumber daya yang tersedia, untuk mencapai target atau tujuan organisasi.
* Pelatihan adalah investasi strategis untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan demi mendorong produktivitas organisasi.
* Work-life balance membantu menciptakan lingkungan kerja sehat, mengurangi stres, serta meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.
* Beban kerja yang seimbang penting untuk menjaga efektivitas, motivasi, dan kinerja karyawan.
* Digitalisasi meningkatkan efisiensi, mempercepat proses bisnis, dan mendorong kolaborasi sehingga berdampak positif pada produktivitas.