



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu alat manajerial yang berguna sebagai perencana, pengelola dan pengendali sumber daya manusia (Priyono, 2010).

Strategi dalam mewujudkan fungsi-fungsi dari manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling* untuk setiap kegiatan operasional SDF seperti penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, sampai pemutusan hubungan kerja untuk meningkatkan kontribusi produktif dari SDM secara efisien dan efektif terhadap pencapaian visi dan misi organisasi (Sofyandi, 2013).

#### **2.2. Gamifikasi**

Gamifikasi adalah suatu proses untuk meningkatkan *service* agar menjangkau *gameful experience* sehingga pengguna termotivasi untuk meningkatkan keseluruhan penciptaan nilai (Huotari & Hamari, 2012). Solusi yang diterapkan biasanya membuat kegiatan sehari-hari dalam kehidupan menjadi lebih menyenangkan, memberikan tujuan dan menentukan hadiah jika tujuan tersebut tercapai. Jika siklus tersebut dilakukan secara berulang, maka kita dapat membentuk suatu perubahan tingkah laku yang sebelumnya belum pernah terbentuk sebelumnya (Zichermann & Cunningham, 2011).

#### **2.3. Marczewski Gamification Framework**

Menurut Andrzej Marczewski (2014), gamifikasi dibagi menjadi 2 bagian yaitu *questions to ask yourself* dan *things to remember*. *Questions to ask yourself* mengarah pada bagian *planning* dan *design development* sedangkan *things to remember* merupakan hal-hal yang dapat mendukung gamifikasi.

Pada bagian *questions to ask yourself*, terdapat 8 poin yang dijelaskan sebagai berikut.

1. *What is being gamified*

Tahap ini adalah tahap untuk mendefinisikan hal atau aktivitas yang akan digamifikasi.

2. *Why is it being gamified*

Tahap ini mengetahui alasan untuk hal atau aktivitas tersebut di gamifikasi dan juga harapan yang diinginkan setelah dilakukannya gamifikasi.

3. *Who are the users*

Pada tahap ini harus mengetahui siapa pengguna dari aplikasi dan juga pendekatan yang dilakukan kepada pengguna tersebut.

4. *How is it being gamified*

Jika ketiga langkah diatas telah dilakukan, maka selanjutnya adalah menentukan bagaimana aplikasi diterapkan metode gamifikasi. Elemen dan mekanisme apa yang dapat bekerja dengan sangat optimal untuk aplikasi.

5. *Analytics are set up*

Analisa dengan mempunyai beberapa bentuk matriks serta analisis untuk melakukan pengukuran terhadap tingkat keberhasilan dari aplikasi.

6. *Tested with users*

Aplikasi yang sudah dibuat harus dites oleh pengguna terlebih dahulu, dengan hal tersebut maka pengguna dapat memberikan tanggapan untuk aplikasi.

7. *Acted on feedback*

*Feedback* yang didapatkan berguna untuk melakukan pengembangan maupun revisi dari aplikasi yang bergantung dengan *feedback* yang diberikan oleh pengguna.

#### 8. *Released the solution*

Setelah mendapatkan solusi, beritakan kepada publik bahwa aplikasi telah selesai lalu rilis aplikasi tersebut agar dapat digunakan oleh *target audience*.

Pada bagian *things to remember* terdapat 7 poin yang dapat mendukung gamifikasi dan berikut adalah poin dan penjelasannya.

##### 1. *Consider the User Types*

Pertimbangkan berbagai macam tipe pengguna aplikasi dan implementasikan *game element* dan *mechanics* yang dapat mencakup seluruh tipe pengguna.

##### 2. *Try to Make It Voluntary*

Pengguna aplikasi akan lebih baik jika bersedia secara sukarela dalam menggunakan aplikasi tersebut dibandingkan dengan mencari pengguna dan memaksanya dalam menggunakan aplikasi.

##### 3. *Plan for Cheaters*

Buatlah suatu rencana untuk menangkal *cheater* karena adanya kemungkinan pengguna yang mempunyai sifat *cheating*.

##### 4. *Intrinsic is more than Extrinsic*

Berikan motivasi secara intrinsik karena motivasi yang diberikan secara intrinsik lebih kuat jika dibandingkan dengan motivasi secara ekstrinsik karena motivasi intrinsik berasal dari dalam diri sendiri.

##### 5. *Don't be evil*

Janganlah menjadi orang jahat dengan cara mengambil kesempatan untuk menggunakan orang-orang demi aplikasi yang dibuat karena hal tersebut dapat membuat aplikasi ditinggal oleh orang-orang.

#### 6. *Remember the fun*

Cobalah untuk mengingat hal-hal yang menyenangkan dalam aplikasi untuk membuat pengguna bertahan lebih lama dalam menggunakan aplikasi.

#### 7. *Be Social*

Bermain sendiri itu menyenangkan, apalagi bermain bersama orang lain sehingga dengan adanya aspek bersosialisasi maka dapat membuat pengguna bertahan dalam jangka waktu yang lama

### 2.4. *Pretest-Posttest Control Group Design*

Dalam penelitian ini terdapat dua kelompok yang dipilih secara acak lalu diberi pretest untuk mengetahui kondisi awal adakah perbedaan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Hasil pretest dikatakan baik ketika tidak ada perbedaan signifikan antara kelompok eksperimen dan juga kelompok kontrol (Sugiyono, 2011). Desain penelitian ini dimulai dengan membagi kelompok menjadi dua secara acak yaitu kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Kelompok kontrol merupakan kelompok yang tidak diberikan perlakuan sedangkan kelompok eksperimen adalah kelompok yang diberikan perlakuan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh dari perlakuan tersebut.

Tabel 2.1. Pretest-posttest control group design

<b>Kelompok</b>	<b>Pretest</b>	<b>Perlakuan</b>	<b>Posttest</b>
Eksperimen	A1	X	A2
Tradisional	B1	-	B2

Keterangan:

A1: Pretest yang dilakukan pada kelompok eksperimen

A2: Posttest yang dilakukan pada kelompok eksperimen

X: Perlakuan yang diberikan kepada kelompok eksperimen

B1: Pretest yang dilakukan pada kelompok kontrol

B2: Posttest yang dilakukan pada kelompok kontrol

## **2.5. Pengujian**

Setelah data didapatkan, pengujian akan melalui tiga tahapan yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji hipotesis yang dijelaskan sebagai berikut.

### **2.5.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, jika tidak maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil (Ghozali, 2016). Salah satu cara untuk menguji normalitas yaitu dengan uji normalitas non-parametik Kolmogorov-Smirov dengan cara membuat hipotesis sebagai berikut:

H0: Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

H1: Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka data berdistribusi tidak normal.

### 2.5.2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah variasi termasuk homogen atau tidak. Rumus yang akan digunakan, yaitu uji F dimana menurut Nurgiyantoro (2010) rumus tersebut adalah sebagai berikut

$$f = \frac{Sx^2}{Sy^2} \quad (1)$$

Keterangan:

f: Koefisien reliabilitas yang dicari

$Sx^2$ : Simpangan baku variabel terbesar

$Sy^2$ : Simpangan baku variabel terkecil

### 2.5.3. Uji Hipotesis

Apabila uji normalitas dan uji homogenitas telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis akan menggunakan rumus uji t, dimana menurut Arikunto (2014) adalah sebagai berikut

$$t = \frac{Md}{\sqrt{\frac{\sum x^2 d}{N(N-1)}}} \quad (2)$$

Keterangan:

Md: Mean dari perbedaan tes awal dan tes akhir

xd: Deviasi masing-masing subjek

$\sum x^2 d$ : Jumlah kuadrat deviasi

N: Subjek

## **2.6. PT Sumber Inovasi Informatika**

PT Sumber Inovasi Informatika atau Agile Technica adalah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi terutama pengembangan perangkat lunak serta konsultasi manajemen proyek metode Agile. PT Sumber Inovasi Informatika berlokasi di Universitas Multimedia Nusantara, New Media Tower Lt.11 dengan karyawan sebanyak 13 orang. PT Sumber Inovasi Informatika juga membantu berbagai macam perusahaan baik besar maupun kecil dalam mewujudkan efisiensi optimal mereka dengan bantuan teknologi yang modern dan terbaru. Layanan utama yang ditawarkan berupa *Agile coaching* dan juga *IT consulting* yang cenderung berhubungan dengan ERP (*Enterprise Resource Planning*). Dalam pengolahan data internal, perusahaan tersebut juga menggunakan ERP sebagai fasilitatornya dengan aplikasi bernama ERPNext (PT Sumber Inovasi Informatika, 2020).

## **2.7. Mekanisme Absensi Karyawan**

Karyawan-karyawan pada PT Sumber Inovasi Informatika kurang rutin dalam mengisi absensi yang mengakibatkan data absen yang tidak lengkap. Hal tersebut terjadi dikarenakan payroll yang dilakukan di akhir bulan sehingga para karyawan cenderung mengisi data absensi secara sekaligus di akhir bulan. Dengan cara pengisian data yang tidak rutin terkadang data belum lengkap saat sudah dibutuhkan untuk melakukan payroll setiap akhir bulan (Budiarto, 2019).