

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pemanfaatan Teknologi Informasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Teknologi Informasi**

Teknologi Informasi menurut (Tata Sutabri, 2014) adalah teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk mengolah, mengumpulkan, menyusun, menyimpan, dan memanipulasi data dengan berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, untuk mengetahui informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu dan dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis dan pemerintahan dan merupakan informasi strategis untuk pengambilan keputusan. Kemudian pendapat lain mengenai Teknologi Informasi yang dikemukakan ITAA (*Information Technology Association of America*) yang dikutip oleh (Sutarman, 2009) menyebutkan bahwa Teknologi informasi adalah penelitian, desain, pengembangan, implementasi, dukungan, atau pengelolaan sistem informasi komputer, khususnya aplikasi perangkat keras dan perangkat lunak komputer. Williams dan Sawyer yang dikutip oleh (Seesar, 2010) menyatakan bahwa Teknologi informasi adalah istilah umum yang menggambarkan teknologi apa pun yang membantu menghasilkan memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan/atau mengirimkan informasi. (James dan George, 2014) menyatakan bahwa TI dapat membantu semua jenis bisnis, meningkatkan keefektifan dan efisiensi proses bisnis, pengambilan keputusan manajerial, dan kerja sama tim, yang meningkatkan posisi kompetitif di pasar yang berubah dengan cepat. Produksi pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemajuan dalam teknologi informasi dan komunikasi.

### **2.1.1.2 Fungsi dan Tujuan Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Saat ini sudah banyak sektor atau industri yang memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung aktivitas sehari-hari dan hal ini membuat teknologi informasi menjadi sangat penting. Setiap sektor tentunya memiliki tujuan yang berbeda untuk menerapkan teknologi berdasarkan kepentingannya. (Sutarman, 2009) menyatakan bahwa tujuan teknologi informasi adalah untuk memecahkan masalah, mendorong kreativitas, dan meningkatkan produktivitas kerja. Penjelasan berikut memaparkan fungsi dan tujuan teknologi untuk berbagai sektor.

#### **a) Sektor Bisnis**

(Laudon dan Laudon, 2018) berpendapat bahwa pemanfaatan teknologi informasi pada sektor bisnis memiliki fungsi seperti berikut

##### **1) Otomatisasi Proses**

TI memungkinkan otomatisasi berbagai proses bisnis, mengurangi kesalahan manusia dan meningkatkan efisiensi.

##### **2) Pengambilan Keputusan**

Melalui analisis data dan intelijen bisnis, TI membantu Anda membuat keputusan lebih cepat dan lebih baik.

selain itu, (Laudon, 2018) menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi informasi juga memiliki tujuan seperti berikut

##### **1) Peningkatan Produktifitas**

Dengan otomatisasi dan alat manajemen, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan proses bisnis.

## **2) Penghematan Biaya**

Mengurangi biaya operasional melalui penggunaan software dan sistem yang efisien.

(Sya'roni *et.al.*, 2023) menambahkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi di sektor bisnis sangat penting karena tuntutan dari pelaku usaha kecil mengharuskan terhadap hal ini seiring dengan pasar yang lebih luas tetapi juga persaingan yang lebih tinggi selain manajemen bisnis baik dari segi administrasi maupun keuangan, yang juga harus dikelola dengan baik.

### **b) Sektor Kesehatan**

Pada sektor kesehatan (Tan, 2019) berpendapat bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki fungsi sebagai berikut

#### **1) Manajemen Data Pasien**

Teknologi informasi dapat digunakan untuk mengelola data pasien secara elektronik, mempermudah akses dan berbagi informasi antar profesional di bidang kesehatan.

#### **2) Telemedicine**

Dapat digunakan untuk proses konsultasi jarak jauh antara dokter dan pasien serta meningkatkan akses ke layanan kesehatan.

(Tan, 2019) juga menambahkan bahwa pemanfaatan teknologi di sektor kesehatan memiliki tujuan sebagai berikut

#### **1) Peningkatan Kualitas Layanan**

Melalui informasi yang lebih tersusun, pelayanan kesehatan dapat dilakukan lebih cepat dan efektif.

## **2) Efisiensi Operasional**

Dengan pengelolaan data yang baik, maka proses administratif dapat lebih efisien dari segi biaya maupun waktu.

## **c) Sektor Pendidikan**

(Bates, 2015) mengemukakan dalam pemanfaatan teknologi informasi terdapat beberapa fungsi yang dapat diterapkan pada sektor pendidikan, di antaranya

### **1) *E-Learning***

TI mendukung pembelajaran jarak jauh dan akses ke materi pembelajaran secara online

### **2) Manajemen Akademik**

Sistem informasi akademik membantu dalam mengelola data siswa, kurikulum, dan penilaian.

menurut (Bates, 2015) pemanfaatan teknologi informasi juga memiliki tujuan diantaranya

### **1) Akses Pendidikan Yang Luas**

Memungkinkan siswa dari berbagai lokasi mengakses pendidikan berkualitas.

### **2) Pengelolaan Yang Efisien**

Meningkatkan efisiensi dalam manajemen institusi pendidikan dan pengajaran.

## **d) Sektor Keuangan**

(Hull, 2018) mengemukakan dalam pemanfaatan teknologi informasi terdapat beberapa fungsi yang dapat diterapkan pada sektor keuangan, antara lain

### **1) Transaksi Elektronik**

TI memungkinkan transaksi keuangan dilakukan secara online dengan aman dan cepat.

## 2) **Analisis Data Keuangan**

Memungkinkan analisis data keuangan yang kompleks untuk membuat keputusan investasi yang lebih baik.

(Hull, 2018) juga berpendapat bahwa pemanfaatan teknologi informasi pada sektor keuangan memiliki tujuan, yaitu meningkatkan keamanan dalam transaksi keuangan melalui teknologi enkripsi dan keamanan siber.

## e) **Sektor Pemerintahan**

(Norris dan Reddick, 2012) mengemukakan dalam pemanfaatan teknologi informasi terdapat beberapa fungsi yang dapat diterapkan pada sektor pemerintahan, yaitu

### 1) ***E-Government***

TI mendukung layanan pemerintah yang dapat diakses secara online oleh masyarakat.

### 2) **Manajemen Data Publik**

TI membantu dalam penyimpanan dan pengelolaan data publik yang besar dan kompleks

(Norris dan Reddick, 2012) juga berpendapat bahwa pemanfaatan teknologi informasi pada sektor pemerintahan memiliki tujuan diantaranya

### **1) Transparansi dan Akuntabilitas**

Meningkatkan transparansi dalam proses pemerintahan dan akuntabilitas kepada masyarakat.

### **2) Pelayanan Publik yang Lebih Baik**

Meningkatkan kualitas dan kecepatan pelayanan publik.

#### **2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Menurut (Thompson, 1994) pengukuran untuk teknologi informasi dapat dilihat berdasarkan hal berikut :

##### **1) Intensitas Pemanfaatan**

Frekuensi penggunaan aplikasi per hari, per minggu atau per bulannya, jumlah aplikasi TI berbeda yang digunakan dan cakupan tugas yang di selesaikan oleh bantuan teknologi informasi serta tingkat kompleksitas aplikasi yang dilakukan dan jumlah fitur serta fungsi aplikasi TI.

##### **2) Kesesuaian Tugas**

Tingkat kesesuaian antara fitur teknologi informasi dengan kebutuhan tugas, pengurangan waktu atau biaya dalam menyelesaikan tugas dan peningkatan kualitas hasil kerja.

##### **3) Pengaruh pada Pekerjaan**

Perubahan cara kerja, peningkatan otonomi dan fleksibilitas kerja, serta penciptaan peluang kerja baru.

#### **4) Dampak pada Organisasi**

Peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi, dan peningkatan daya saing dan keunggulan kompetitif.

#### **5) Perilaku Pengguna**

Kemampuan untuk mengatasi masalah dan kendala pada teknologi informasi.

(Earl, 1993) juga mengemukakan dimensi dari teknologi informasi dapat dilihat berdasarkan :

##### **1) Infrastruktur**

meliputi ketersediaan dan kualitas infrastruktur teknologi informasi, seperti perangkat keras, perangkat lunak, dan jaringan.

##### **2) Aplikasi**

meliputi penggunaan teknologi informasi untuk mendukung proses bisnis utama, seperti akuntansi, keuangan serta manufaktur.

##### **3) Keterampilan**

meliputi keterampilan dan pengetahuan teknologi informasi.

##### **4) Manajemen**

kemampuan organisasi untuk mengelola teknologi informasi secara efektif.

Selain itu (Laudon, 2016) berpendapat bahwa dimensi pemanfaatan teknologi informasi dapat diketahui berdasarkan hal berikut :

### **1) Perangkat Keras**

Meliputi ketersediaan dan kualitas perangkat keras komputer, seperti CPU, RAM dan penyimpanan.

### **2) Perangkat Lunak**

Meliputi ketersediaan dan kualitas perangkat lunak, seperti sistem operasi, aplikasi bisnis, dan *database*.

### **3) Jaringan**

Meliputi ketersediaan dan kualitas jaringan komputer, seperti LAN, WAN dan internet.

### **4) Orang**

Meliputi keterampilan dan pengetahuan pengguna teknologi informasi.

### **5) Proses**

Meliputi prosedur dan tata cara penggunaan teknologi informasi dalam sebuah organisasi.

### **6) Data**

Meliputi kualitas dan aksesibilitas data yang digunakan dalam organisasi.

### **7) Keamanan**

Meliputi keamanan data dan sistem teknologi informasi dari ancaman internal dan eksternal.

## **2.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas Sumber Daya Manusia menurut (Imam Mulyana, 2010) adalah Kepatuhan terhadap standar diukur berdasarkan tingkat ketidaksesuaian dan dicapai melalui inspeksi. Berikutnya dipaparkan oleh (Hasibuan, 2012) bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kapasitas terpadu antara kekuatan mental dan kekuatan fisik yang dimiliki seseorang. Perilaku dan karakteristiknya ditentukan oleh genetika dan lingkungannya. Disebutkan oleh (Rahardjo, 2010) bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia itu bukan hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisik, tetapi juga ditentukan oleh tingkat pendidikan atau tingkat pengetahuan, pengalaman atau kematangan serta sikap dan nilai-nilai yang dimiliki. (Hidayat dan Delyuzer, 1998) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia sebagai subjek pembangunan disamping dapat menentukan tinggi rendahnya produktifitas juga akan menentukan keberhasilan pembangunan dan produktifitas adalah motor penggerak bagi pembangunan ekonomi. Jadi dapat dikatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dicerminkan pada kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi yang semakin baik.

### **2.1.2.2 Fungsi dan Tujuan Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut (Dessler, 2017) manfaat utama dari pengembangan kualitas SDM adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas produk dan jasa, meningkatkan efisiensi dan efektivitas, serta meningkatkan inovasi dan kreativitas.

(Armstrong, 2014) juga menyebutkan manfaat dan tujuan kualitas SDM dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu manfaat internal dan manfaat eksternal. Manfaat internal meliputi peningkatan kinerja karyawan, peningkatan kualitas produk dan jasa, peningkatan efisiensi dan efektivitas, serta peningkatan inovasi dan kreativitas. Manfaat eksternal meliputi peningkatan

kepuasan dan loyalitas karyawan, peningkatan citra perusahaan, serta peningkatan keunggulan kompetitif.

### **2.1.2.3 Fungsi dan Tujuan Kualitas SDM Pada Sektor Teknologi Informasi**

Menurut (Gordon dan Loeb, 2002) fungsi dari SDM yang memiliki keterampilan dan pengetahuan mengenai teknologi informasi khususnya di bidang keamanan dapat membantu organisasi dalam melindungi data dan sistem dari ancaman *cyber*. Keamanan informasi menjadi krusial untuk menjaga integritas, kerahasiaan, dan ketersediaan data perusahaan. Sementara itu untuk kualitas SDM pada sektor teknologi informasi memiliki beberapa tujuan diantaranya

#### **1) Memastikan Adaptasi Terhadap Perubahan Teknologi**

(Turban dan Volnino, 2011) berpendapat bahwa kualitas SDM di sektor teknologi informasi memiliki tujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi yang terus berkembang.

#### **2) Mendukung Pengambilan Keputusan Berbasis Data**

Menurut (Davenport dan Harris, 2012) kualitas sumber daya manusia pada sektor teknologi informasi bertujuan untuk mendukung keputusan yang lebih baik dengan menyediakan analisis data yang akurat serta relevan.

#### **3) Mengembangkan Infrastruktur TI yang Handal**

(Laudon, 2016) menuturkan bahwa tujuan dari kualitas sumber daya manusia pada sektor teknologi informasi adalah untuk mengembangkan dan memelihara infrastruktur TI yang andal, aman serta menjadi dasar bagi operasional bisnis yang efisien

#### **2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia**

Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas SDM menurut (Sutrisno, 2016)

##### **1) Perencanaan**

Sebuah kegiatan untuk memperkirakan keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

## **2) Pengorganisasian**

Pengaturan karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

## **3) Pengarahan dan Pengadaan**

Pengarahan artinya memberikan petunjuk kepada pegawai agar bekerja sama dan bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan adalah proses seleksi, penempatan, orientasi serta induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## **4) Pengendalian**

Kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan akan diadakan perbaikan atau penyempurnaan.

## **5) Pengembangan**

Sebuah proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan untuk kebutuhan pekerjaan di masa kini maupun masa yang akan datang.

## **6) Kompensasi**

Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip dan kompensasi yaitu adil dan layak.

### **7) Pengintegrasian**

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

### **8) Pemeliharaan**

Kegiatan pemeliharaan dilakukan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar pegawai mau bekerjasama hingga masa pensiun.

### **9) Kedisiplinan**

Suatu fungsi dari sumber daya manusia yang penting dan kunci agar terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa kedisiplinan maka akan sulit mencapai tujuan secara maksimal.

### **10) Pemberhentian**

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

#### **2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut (M. Dawam Rahardjo, 2010), pengukuran kualitas sumber daya manusia dapat dilihat berdasarkan hal berikut :

#### **1) Kemampuan Teknis**

Meliputi tingkat pendidikan dan pelatihan dan pengalaman kerja di bidang terkait.

#### **2) Keahlian Interpersonal**

Meliputi komunikasi secara lisan dan tulisan, kemampuan bekerja dengan orang lain dan kemampuan menyelesaikan konflik.

#### **3) Keahlian Pemecahan Masalah**

Meliputi kemampuan menganalisis masalah, menemukan solusi kreatif, dan kemampuan pengambilan keputusan.

(Dessler, 2017) juga mengemukakan dimensi dari kualitas sumber daya manusia dapat dilihat berdasarkan :

**1) Keterampilan**

Meliputi kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

**2) Kemampuan**

Meliputi lamanya karyawan bekerja di bidang tertentu.

**3) Motivasi**

Meliputi keinginan dan dorongan karyawan untuk bekerja dengan baik.

**4) Komitmen**

Meliputi kesetiaan karyawan terhadap organisasi

Selain itu (Sanusi, 2014) berpendapat bahwa dimensi kualitas sumber daya manusia dapat diketahui berdasarkan hal berikut :

**1) Kualitas Intelektual**

meliputi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia.

**2) Kualitas Psikomotor**

meliputi kemampuan fisik dan keterampilan motorik sumber daya manusia.

**3) Kualitas Afektif**

meliputi sikap dan perilaku sumber daya manusia.

### **2.1.3 Keterlibatan Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Keterlibatan Karyawan**

Menurut (Sucahyowati dan Hendrawan, 2020) Keterlibatan Karyawan adalah sebagai komitmen emosional karyawan terhadap perusahaan dan juga terhadap tujuan perusahaan, dimana bentuk komitmen tersebut tercermin ketika karyawan tersebut benar-benar peduli terhadap pekerjaannya dan perusahaan. Berikutnya, Sedangkan menurut (Robbins dan Judge, 2013) mengemukakan bahwa keterlibatan karyawan adalah tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri. (Armstrong, 2009) berpendapat bahwa keterlibatan karyawan akan terjadi ketika karyawan merasa tertarik dan positif, bahkan merasa bersemangat terkait apa yang dikerjakannya dan siap bekerja ekstra untuk menyelesaikan dengan kemampuan terbaik yang dimiliki di tempat kerja.

#### **2.1.3.2 Fungsi dan Tujuan Keterlibatan Karyawan**

(Gallup, 2013) menerangkan bahwa fungsi keterlibatan karyawan adalah meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan karena karyawan yang terlibat cenderung lebih merasa puas dengan pekerjaan mereka, sehingga kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi. Selain itu (Deci dan Ryan, 2000) berpendapat, tujuan dari keterlibatan karyawan adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana karyawan merasa termotivasi untuk melakukan sesuatu lebih.

#### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan**

(Bakker dan Demerouti, 2007) menuturkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan yaitu sumber daya kerja (*job resource*) dan tuntutan kerja (*job demands*). Sementara (Alive dan Sya'roni, 2020) berpendapat bahwa kesempatan

yang diberikan oleh perusahaan untuk pengembangan dan pelatihan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan terhadap organisasi karena kebutuhan karyawan terpenuhi serta tingginya hubungan emosional dan intelektual yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memiliki pengaruh untuk meningkatkan usaha diskresioner dalam pekerjaannya. Kemudian (Lockwood, 2007) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* terdiri dari kepemimpinan, budaya organisasi, cara berkomunikasi dalam organisasi, pengelolaan organisasi, tingkat kepercayaan antar rekan kerja serta reputasi organisasi.

#### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Keterlibatan Karyawan**

Menurut (Bakker, 2007) yang menjadi dimensi Keterlibatan Karyawan dibagi menjadi 3, yaitu :

**1) Semangat (*Vigor*)**

hal ini mengacu kepada energi, dedikasi, persistensi yang ditunjukkan karyawan.

**2) Dedikasi (*Dedication*)**

hal ini mengacu kepada keterikatan dan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya.

**3) Penghayatan (*Absorption*)**

hal ini mengacu kepada tingkat fokus dan konsentrasi karyawan saat bekerja.

(Robbins dan Judge, 2013) mengungkapkan, terdapat beberapa hal yang dapat menjadi dimensi keterlibatan karyawan, diantaranya :

### **1) Keterlibatan Kognitif**

hal ini meliputi pemahaman makna pekerjaan, pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan keyakinan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

### **2) Keterlibatan Afektif**

hal ini meliputi antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya, komitmen karyawan terhadap organisasi, dan keinginan karyawan untuk merekomendasikan organisasinya kepada orang lain.

### **3) Keterlibatan Perilaku**

hal ini meliputi kualitas kerja karyawan, tingkat kehadiran karyawan, dan kesediaan karyawan untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.

(Wright, 2001) juga memaparkan tujuan utama dari keterlibatan karyawan adalah untuk meningkatkan partisipasi dan kontribusi karyawan dalam pekerjaan mereka, meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

## **2.1.4 Pengelolaan Kerja Jarak Jauh**

### **2.1.4.1 Pengertian Pengelolaan Kerja Jarak Jauh**

Menurut (Jensen Perry, 2018) Kerja Jarak Jauh (*Remote Working*) apa yang diinginkan adalah sistem kerja yang hemat biaya, cepat dan ramah lingkungan. bekerja jarak jauh bersifat fleksibel didefinisikan sebagai “melakukan pekerjaan di lokasi selain kantor utama.” Selain itu menurut (Martino dan Wirth, 1990) menyebutkan bahwa Kerja Jarak Jauh merupakan pengaturan kerja yang fleksibel, dimana karyawan bisa berada jauh dari fasilitas kantor dan karyawan menggunakan teknologi sebagai alat komunikasi. Kemudian menurut (Leeman,

2021) memaparkan bahwa Kerja jarak jauh penting bagi transformasi digital perusahaan karena memungkinkan fleksibilitas yang lebih besar, inovasi yang lebih besar, dan penghematan biaya. Kerja jarak jauh bukanlah konsep baru; Namun implementasinya tidak bisa dilakukan secara instan. (Nilles, 1994) mengungkapkan bahwa kerja jarak jauh merupakan sebuah fenomena pekerja yang dapat menjangkau informasi di tempat kerja memanfaatkan teknologi tanpa kehadiran secara langsung. Sementara (Huuhtanen, 1997) berpendapat bahwa kerja jarak jauh adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang secara khusus atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor dan menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja.

#### **2.1.4.2 Fungsi dan Tujuan Pengelolaan Kerja Jarak Jauh**

(Harpaz, 2002) berpendapat bahwa Sistem kerja jarak jauh telah terbukti memberikan dampak positif bagi individu, organisasi, dan masyarakat, antara lain, menghemat waktu dan biaya perjalanan, meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi ketidakhadiran dan penundaan, mengurangi kemacetan lalu lintas dan kerusakan lingkungan.

#### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Pengelolaan Kerja Jarak Jauh**

(Drobnjak dan Jereb, 2018) menyebutkan, ada 3 dimensi untuk Sistem Kerja Jarak Jauh, yaitu :

##### **1) *Place of Work***

Seorang pekerja jarak jauh dapat melakukan seluruh pekerjaannya di mana saja, baik itu di rumah, di kedai kopi, di tempat tujuan wisata, dan lain-lain.

2) *Use of ICT (Information, Communication and Technology)*

Seorang pekerja jarak jauh dapat melakukan seluruh pekerjaannya kapanpun, dimanapun selama didukung oleh teknologi informasi seperti smartphone, laptop, komputer dan internet.

3) *Duration*

Seorang pekerja jarak jauh dapat melakukan seluruh pekerjaannya dengan fleksibel, dan asinkron.

**2.1.5 Penelitian Terdahulu**

Sebuah penelitian selalu dibangun di atas penelitian sebelumnya yang bertindak sebagai tolok ukur atau titik referensi untuk penelitian yang sedang berlangsung. Berikut adalah tabel yang menampilkan penelitian sebelumnya dan merujuk pada judul serta variabel yang sedang diteliti.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
					Penelitian Terdahulu	Penelitian ini
1	M.Husaini (2014)	Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Bidang Pendidikan ( <i>e-Education</i> )	Pemanfaatan teknologi informasi dalam bidang pendidikan menjadi suatu hal yang penting khususnya dalam upaya pemerataan kesempatan pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan.	Penggunaan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel penelitian	Sama-sama menggunakan variabel pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel dependen.	Pemanfaatan teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia dan keterlibatan kerja sebagai variabel independen.
2	Fikri Saefullah, Nizirwan Anwar, Muhammad Bahrul Ulum, Agung Mulyo Widodo, Kundang Karsono Juman (2022)	Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pembelajaran Virtual dan Kerja Jarak Jauh	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa pemanfaatan teknologi dapat menunjang aktivitas saat pandemi, serta memiliki efektivitas untuk mempermudah pengguna dalam melakukan pekerjaannya.	Penggunaan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel penelitian	Sama-sama menggunakan variabel pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel dependen.	Pemanfaatan teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia dan keterlibatan kerja sebagai variabel independen.
3	Ni Luh Putu Eka Prastiwi, Luh Kartika Ningsih, Ketut Putrini (2022)	Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening	Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Self Esteem. Pengaruh mediasi ini sangat kuat, dilihat dari pengaruh tidak langsung sebesar 67,572 yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung sebesar 2,286	Penggunaan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel penelitian	Sama-sama menggunakan variabel pemanfaatan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel dependen.	Pemanfaatan teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia dan keterlibatan kerja sebagai variabel independen.

4	Nopri Ariansyah, Mukran Roni (2023)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan nilai T sebesar 2,534 dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berpengaruh positif karena T nilainya lebih besar. dengan nilai T tabel dan tingkat signifikansi $< (0,05)$ maka dapat dipastikan mempunyai dampak positif.	Penggunaan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel penelitian	Sama-sama menggunakan variabel pemanfaatan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel dependen.	Pemanfaatan teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia dan keterlibatan kerja sebagai variabel independen.
5	Mangasa Panjaitan (2018)	Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Keterlibatan dan partisipasi karyawan mengukur sejauh mana seseorang secara psikologis terikat pada pekerjaannya dan melihat kinerja pekerjaannya sebagai ukuran harga dirinya. Keterlibatan dan partisipasi karyawan di tempat kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keterlibatan karyawan di tempat kerja harus memberikan dampak positif terhadap bisnis dengan memberikan hasil yang menguntungkan, meningkatkan kinerja setiap karyawan.	Penggunaan keterlibatan karyawan sebagai variabel penelitian	Sama-sama menggunakan variabel keterlibatan karyawan sebagai variabel dependen.	Pemanfaatan teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia dan keterlibatan kerja sebagai variabel independen.
6			Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan manufaktur kawasan industri EPIP di Bekasi, partisipasi karyawan dalam perusahaan mempunyai dampak positif terhadap komitmen organisasi. Keterlibatan	Penggunaan keterlibatan karyawan sebagai variabel penelitian	menggunakan variabel keterlibatan karyawan sebagai variabel dependen.	Pemanfaatan teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia dan keterlibatan kerja sebagai variabel independen.

	Holong Saor Nababan, Ramses Simanjuntak, Diapari S. Putra Pane (2022)	Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Memperbaiki lingkungan kerja akan menciptakan komitmen organisasi			
7	Sang Putu Dimas Adhitya & A.A.Ngr. Oka Suryadinatha Gorda (2021)	Pola Stress pada Remote Workers	Pekerja jarak jauh adalah pekerjaan di mana karyawan menikmati fleksibilitas kerja tanpa batasan waktu dan lokasi. Selain itu, fleksibilitas yang dimiliki pekerja jarak jauh dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan mengurangi stres yang mereka alami.	Penggunaan kerja jarak jauh sebagai variabel penelitian	menggunakan variabel kerja jarak jauh sebagai variabel independen.	Kerja jarak jauh sebagai variabel dependen.
8	Muhammad Ali Adriansyah, Firda Apriliana, Elling Rikza Nadzifah, Annisa Afifah Febrianti, Shinta Aprillia Pramesti (2023)	Overview of Work Engagement with Remote Worker	Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pekerja jarak jauh lebih termotivasi ketika bekerja dari rumah (WFH). Selain itu, ditemukan bahwa pekerja jarak jauh lebih produktif dan tangguh.	Penggunaan kerja jarak jauh sebagai variabel penelitian	menggunakan variabel kerja jarak jauh sebagai variabel independen.	Kerja jarak jauh sebagai variabel dependen.
9	Jose Benitez, Ana Castillo, Laura Ruiz, Xin (Robert) Luo, Pedro Prades (2023)	How have firms transformed and executed IT-enabled remote work initiatives during the COVID-19 pandemic? Conceptualization and empirical evidence from Spain	Memaparkan Tanggapan perusahaan terhadap inisiatif ini telah dikaitkan dengan tingkat transformasi tempat kerja dan kerja jarak jauh yang didukung TI sebelum pandemi COVID-19. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan gambaran awal klasifikasi dan teori tentang jenis pekerjaan jarak jauh yang didukung TI yang dilakukan oleh perusahaan selama pandemi. Kami	Penggunaan kerja jarak jauh sebagai variabel penelitian	menggunakan variabel kerja jarak jauh sebagai variabel independen.	Kerja jarak jauh sebagai variabel dependen.

			menemukan bahwa perusahaan yang dipimpin menikmati keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain dan organisasi yang bertahan. Penerapan inisiatif ini dalam tiga industri yang sangat penting dalam industri telekomunikasi secara signifikan mempengaruhi sifat industri			
10	Eva Straus, Lars Uhlig, Jana Kühnel, Christian Korunka (2022)	<i>Remote workers' well-being, perceived productivity, and engagement: which resources should HRM improve during COVID-19? A longitudinal diary study</i>	Tujuan meningkatkan kesejahteraan, tim manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya disebut tim HRM, dan manajer lini yang mengemban tanggung jawab sebagai pemimpin memiliki beberapa pilihan. Tim HRM dapat memperkenalkan latihan penataan diri ke dalam proses seleksi untuk menilai kemampuan pelamar dalam menetapkan tujuan untuk meningkatkan sumber daya selama pandemi COVID-19 memiliki dampak positif yang sangat besar terhadap kesejahteraan pekerja jarak jauh, produktivitas yang dirasakan, dan keterlibatan mereka.	Penggunaan kerja jarak jauh dan keterlibatan karyawan sebagai variabel penelitian	menggunakan variabel kerja jarak jauh dan keterlibatan karyawan sebagai variabel independen.	menggunakan variabel kerja jarak jauh sebagai variabel independen. dan variable keterlibatan karyawan sebagai variabel dependen
11		<i>Decision Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges</i>	sebelum menggunakan Remote Work, organisasi harus memastikan bahwa karyawan memiliki teknologi yang tepat ini dapat menarik bagi perusahaan yang ingin meningkatkan mobilitas pekerja atau meningkatkan fleksibilitas internal. Remote Work dianggap sebagai cara yang bagus bagi karyawan untuk mengatur hari	Penggunaan kerja jarak jauh sebagai variabel penelitian	menggunakan variabel kerja jarak jauh sebagai variabel independen.	Kerja jarak jauh sebagai variabel dependen.

	Rafael Ferreira, Ruben Pereira, Isaias Scalabrin Bianchi, Miguel Miranda Silva (2021)		mereka dengan lebih baik untuk menyelesaikan urusan pribadi dan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi mereka.			
12	Mr. Karan Kumar, Mr. Shiv Ranjan Saxena (2024)	<i>Assessing the Impact of Remote Work and Flexible Work Schedule on Employee Engagement in Corporate Organizations</i>	hasil dan interpretasi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan lebih suka bekerja dari rumah dan memiliki fleksibilitas jadwal. Studi menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan umumnya meningkat dengan fleksibilitas jadwal dan kerja jarak jauh. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memberikan rekomendasi yang tepat tentang cara perusahaan dapat memaksimalkan partisipasi karyawan dalam lingkungan kerja yang terus berubah	Penggunaan kerja jarak jauh dan keterlibatan karyawan sebagai variabel penelitian	menggunakan variabel kerja jarak jauh dan keterlibatan karyawan sebagai variabel independen.	menggunakan variabel kerja jarak jauh sebagai variabel independen. dan variable keterlibatan karyawan sebagai variabel dependen
13	Ramesh Nyathani (2023)	<i>Preparing for the Future of Work: How HR Tech is Shaping Remote Work</i>	teknologi SDM telah berkembang dari fasilitator menjadi pendorong penting dalam pekerjaan jarak jauh, menawarkan solusi komprehensif untuk menjawab tantangan unik yang ditimbulkan oleh tenaga kerja terdistribusi, mulai dari akuisisi dan orientasi talenta hingga manajemen kinerja dan keterlibatan karyawan. Transisi ini membutuhkan upaya yang kuat dari teknologi SDM.	Penggunaan kerja jarak jauh sebagai variabel penelitian	menggunakan variabel kerja jarak jauh sebagai variabel independen.	Kerja jarak jauh sebagai variabel dependen.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Pasca pandemi COVID-19, pemanfaatan teknologi informasi menjadi hal yang gencar dilakukan oleh berbagai kalangan untuk tetap melaksanakan pekerjaan agar tetap berjalan dengan baik. Pandemi telah mengubah cara kerja banyak organisasi dan individu, memaksa mereka untuk beradaptasi dengan cepat terhadap situasi yang baru dan menantang. Salah satu perubahan terbesar adalah transisi ke kerja jarak jauh atau bekerja dari rumah, yang mengandalkan teknologi informasi untuk menjaga kelangsungan operasional.

Salah satu cara utama untuk tetap terhubung dan berkolaborasi adalah melalui aplikasi *video conference* seperti *Zoom*, *Microsoft Teams*, dan *Google Meet*. Aplikasi ini memungkinkan pertemuan virtual yang efisien, mengurangi kebutuhan untuk bertemu secara fisik dan tetap menjaga interaksi antar karyawan. Selain itu, penyimpanan dan berbagi file melalui platform seperti *Google Drive*, *Dropbox*, dan *OneDrive* menjadi sangat penting. Platform ini menyediakan ruang penyimpanan yang aman dan mudah diakses untuk dokumen, presentasi, dan berbagai jenis file lain yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Untuk mencapai produktivitas dan efektivitas selama bekerja dari rumah atau jarak jauh, diperlukan kemampuan dan pengetahuan yang baik guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kemampuan teknis dalam menggunakan berbagai aplikasi dan platform digital menjadi esensial. Selain itu, *soft skills* seperti manajemen waktu, komunikasi efektif, dan kemampuan bekerja secara mandiri juga sangat penting. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, pekerjaan menjadi lebih cepat dan mudah dikerjakan. Pelatihan dan pengembangan karyawan harus difokuskan pada peningkatan keterampilan digital serta adaptasi terhadap perubahan dinamika kerja.

Hal lain yang mendukung sebuah pekerjaan tereksekusi dengan baik adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan ini mencakup perasaan terhubung dengan pekerjaan mereka, rasa memiliki terhadap organisasi, dan komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang terlibat secara aktif cenderung lebih termotivasi, produktif, dan puas dengan pekerjaan mereka. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menghargai kontribusi karyawan. Dengan demikian, apabila perusahaan memiliki karyawan yang saling terlibat, tujuan perusahaan akan tercapai dan karyawan pun akan merasa bangga telah berkontribusi pada tempat mereka bekerja.

Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa semua orang berada di halaman yang sama dan memahami tujuan serta prioritas perusahaan. Kebijakan fleksibilitas kerja, *Work-Life Balance*, dan dukungan untuk kesehatan mental juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Secara keseluruhan, pandemi COVID-19 telah mempercepat transformasi digital dalam dunia kerja. Organisasi yang berhasil beradaptasi dengan baik dan memanfaatkan teknologi informasi secara efektif dapat mempertahankan produktivitas mereka bahkan dalam kondisi yang menantang. Investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan akan menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang di era pasca pandemi.

Dari hal-hal diatas kemungkinan dapat menunjang pelaksanaan sistem kerja jarak jauh. Sebagai pendukung dari apa yang telah disampaikan diatas, berikut penelitian-penelitian terdahulu yang akan disampaikan dibawah ini :

### **2.2.1 Keterkaitan variabel teknologi informasi dengan kerja jarak jauh**

(Dahlia, 2021) menuturkan Penyebaran wabah COVID-19, proses kegiatan implementasi menggunakan konsep aktivitas jarak jauh. Saat mengimplementasikan aktivitas jarak jauh di masa wabah COVID-19, teknologi dengan semua sistemnya adalah faktor utama untuk dapat mengimplementasikan kegiatan yang dapat mengganggu interaksi, komunikasi, dan kerja sama saat melakukan aktivitas jarak jauh. Namun, jika tidak ada kemampuan teknologi, keberadaan teknologi belum dapat digunakan dengan maksimal. Dalam pemanfaatan teknologi, Keahlian teknologi mencakup perangkat, pengetahuan dan keterampilan dalam penggunaan teknologi agar dapat mengetahui informasi operasi, pemrosesan dan komunikasi diantara para penggunanya. Standar kompetensi Teknologi merupakan bentuk pengimplementasian pada kegiatan ini. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang mengimplementasikan kegiatan jarak jauh di masa wabah COVID-19 dapat mendukung peningkatan kemampuan teknologi yang mengarah pada kebiasaan baru ketika berhadapan dengan kegiatan terpencil di masa depan. Jika pengguna bertanggung jawab dan bertanggung jawab, aktivitas jarak jauh akan lebih efektif. Kedua belah pihak perlu memahami situasi yang memungkinkan kinerja terbaik sebanyak mungkin bahkan jika Anda bekerja di tempat lain. Maksimalkan komunikasi untuk menghindari hal-hal yang tidak perlu. Gunakan teknologi dengan bijak dan buat daftar apa yang ingin Anda lakukan secara lebih sistematis, termasuk hasil yang diharapkan.

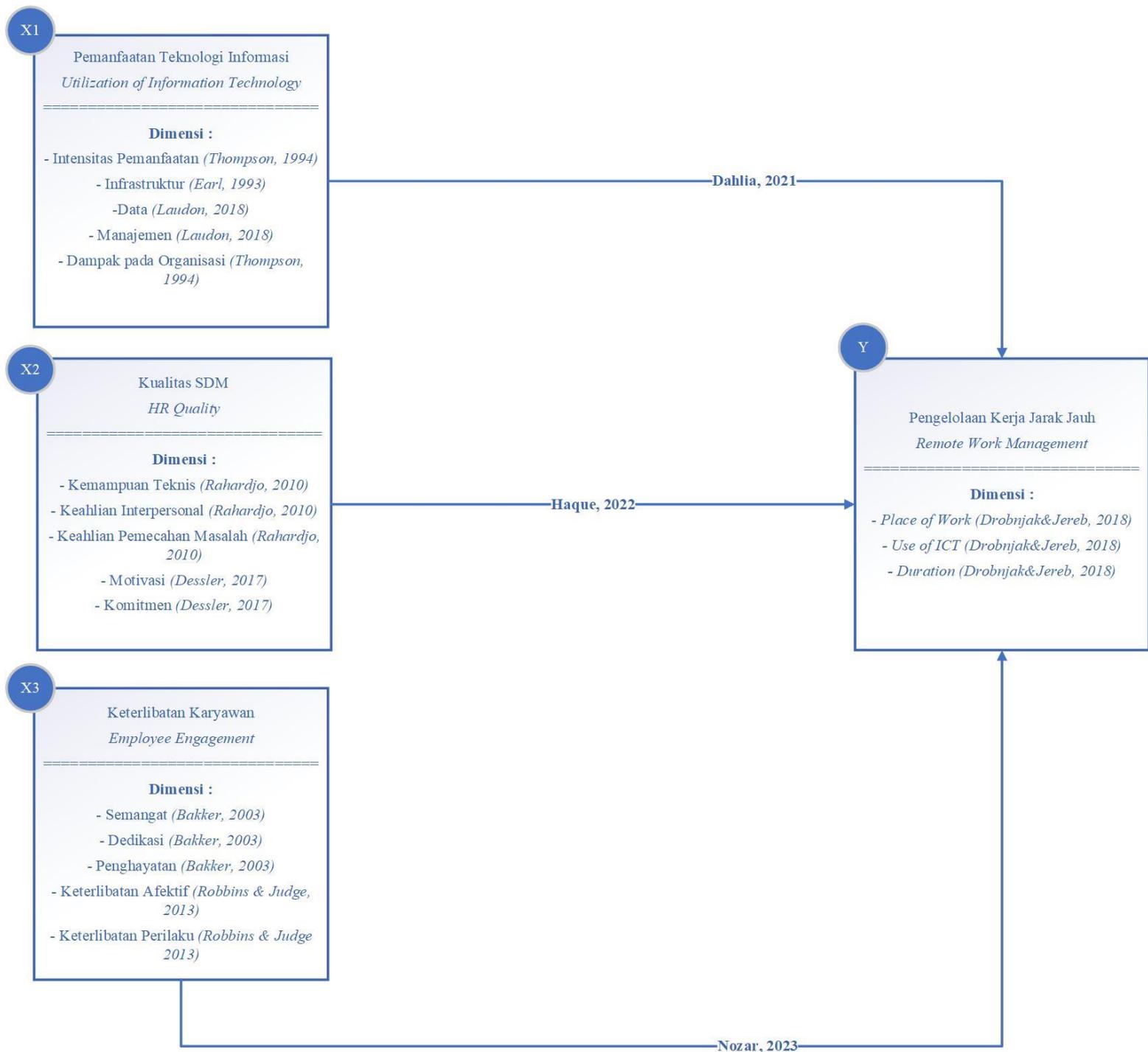
### **2.2.2 Keterkaitan variabel kualitas sumber daya manusia dengan kerja jarak jauh**

(Shamoel Haque, 2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pergeseran besar dalam praktik yang diperlukan oleh pekerjaan jarak jauh. Komunikasi sinkron tradisional dan paradigma interaksi tatap muka telah menekankan transmisi asinkron, dokumentasi dokumentasi yang transparan, dan evaluasi berdasarkan hasil. Perubahan ini mengakui keragaman lingkungan kerja dan zona waktu yang tercakup dalam pekerjaan jarak

jauh, menumbuhkan rasa otonomi dan akuntabilitas di antara para karyawan. Hal ini juga menggarisbawahi pentingnya dokumentasi yang dapat diakses dan komprehensif yang mempromosikan inklusivitas dan mengurangi tantangan kerja jarak jauh. Kesejahteraan karyawan menjadi pusat perhatian, dengan para profesional memperjuangkan inisiatif yang memerangi isolasi, kelelahan, dan stres. Komponen penting dari pendekatan holistik untuk membina karyawan dalam konteks kerja jarak jauh.

### **2.2.3 Keterkaitan variabel keterlibatan karyawan dengan kerja jarak jauh**

(Shokrollahi N, 2023) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada 3 komponen yang diidentifikasi, yaitu komunikasi, keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan karyawan. masing-masing komponen mencakup beberapa kategori penting untuk memahami dinamika bekerja jarak jauh. Dalam hal komunikasi contohnya seperti interaksi tim, komunikasi manajerial, peralatan dan teknologi, akses terhadap informasi dan umpan balik. Dalam hal keseimbangan kehidupan kerja contohnya seperti manajemen waktu, tempat bekerja fisik, kesehatan mental, dan mengatur batasan. Untuk mencapai ketiga poin tersebut, dapat dilakukan dengan alat bantu digital yang canggih untuk memfasilitasi komunikasi yang efektif yang menekankan peran teknologi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan melalui peningkatan konektivitas dan peluang kolaborasi, sehingga pekerjaan jarak jauh dilakukan dengan efektif dan efisien.



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Sudjana, 2005) hipotesis adalah sebuah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka dibentuklah sebuah hipotesis seperti berikut :

***H1*** : pemanfaatan teknologi informasi (X1) diduga berpengaruh terhadap pengelolaan kerja jarak jauh (Y).

***H2*** : kualitas sumber daya manusia (X2) diduga berpengaruh terhadap pengelolaan kerja jarak jauh (Y).

***H3*** : keterlibatan karyawan (X3) diduga berpengaruh terhadap pengelolaan kerja jarak jauh (Y).