

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Theory Agilitas Organisasi

Alberts dan Hayes (2003) menjelaskan bahwa ketangkasan organisasi adalah kemampuan untuk mengubah aturan organisasi selama beroperasi, sehingga dapat lebih efektif menangani berbagai tugas yang harus dicapai organisasi. Fitur ini membuat organisasi lebih cepat, lebih fleksibel, dan lebih inovatif. Kelincahan organisasi dianggap sebagai kompetensi inti, keunggulan kompetitif dan faktor pembeda, yang membutuhkan pemikiran strategis, pemikiran inovatif, penggunaan keuntungan perubahan, dan kebutuhan untuk adaptasi dan inisiatif yang berkelanjutan (Harraf et al., 2015). Kelincahan organisasi didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk merespon perubahan mendadak dalam lingkungan bisnis melalui langkah-langkah respon yang cepat dan inovatif, dan respon ini menganggap perubahan sebagai peluang untuk pembangunan dan kemakmuran (Lu dan Ramamurthy, 2011). Agilitas sendiri merupakan tindakan proaktif, karena perlu diintegrasikan dengan pelanggan agar kebutuhan pelanggan dapat ditentukan dengan baik (Sharp et al., 1999). Organisasi dengan kemampuan adaptif akan memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan strategis (Macheridis, 2009).

Definisi agilitas menurut Sambamurthy et al (2003) adalah kemampuan menangkap peluang untuk inovasi dan merebut persaingan pasar dengan mengumpulkan aset, pengetahuan, dan hubungan yang diperlukan dengan kecepatan dan seketika. Mengutip definisi tersebut, menurut Sambamurthy et al. (2003), konstruksi agility melibatkan tiga dimensi yaitu customer agility, partner agility dan operation agility. Selain itu, Sull (2009) sebenarnya mendefinisikan agile sebagai “kemampuan untuk mengidentifikasi,

menangkap, dan menggunakan peluang lebih cepat daripada pesaing”. Bertentangan dengan definisi yang dikemukakan oleh Sambamurthy et al. (2003) menganggap tangkas sebagai kemampuan organisasi, dan definisi Sull (2009) lebih jauh mengartikan tangkas sebagai kemampuan organisasi. Hal ini berimplikasi pada dimensi yang terlibat didalamnya, yaitu jangkauan untuk merasakan (range of sense) dan jangkauan untuk merespon (range of response), bukan skala untuk merasakan dan merespon seperti pada definisi awal. Berkenaan dengan konstruk agilitas sebagai mekanisme yang berfokus pada aspek merasakan dan merespon, Tallon & Pinsonneault (2011) menekankan pentingnya kemudahan dalam merasakan dan kemudahan dalam merespon. Kemampuan keduanya diperlukan untuk menyeimbangkan aspek eksploitasi dan eksplorasi.

Agilitas organisasi dapat dengan mudah membuat perubahan besar dalam fokus bisnis, diversifikasi, dan modernisasi untuk mempercepat proses pencapaian tujuan. Organisasi yang dapat mengatur ulang dalam lingkungan yang menguntungkan dan dapat memperoleh keuntungan seperti kecepatan, dominasi pasar, dan ketangkasan dengan meluncurkan produk yang dibutuhkan sebelum konsumen mengungkapkan kebutuhan mereka. Terakhir, ini adalah organisasi berbasis pengetahuan. Organisasi yang ingin mencapai ketangkasan harus melatih anggotanya agar termotivasi dan dilatih dengan keterampilan, pengalaman dan pengetahuan yang tepat, serta sikap yang sesuai. Saat menentukan dan menerapkan ketangkasan organisasi, Zhang dan Sharifi (2000) mengungkapkan ciri-ciri pencapaian ketangkasan organisasi yaitu: 1) ketanggapan (responsive), 2) kemampuan (competency), 3) kecepatan, dan 4) fleksibilitas. Responsiveness, yaitu kemampuan untuk mengenali perubahan dan secara cepat, pasif atau aktif merespon perubahan tersebut. Kemampuan, yaitu kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dengan kata lain, kapabilitas adalah daftar panjang fungsi yang menyediakan cara yang efisien dan efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Kemampuan ini meliputi visi strategis, kemampuan teknis yang memadai, dan efektivitas biaya

(Zhang dan Sharifi, 2000). Kecepatan mengacu pada kemampuan menyelesaikan suatu aktivitas secepat mungkin, termasuk kecepatan membawa produk ke pasar, kecepatan dan ketepatan waktu produk dan layanan. Fleksibilitas, yaitu kemampuan untuk menerapkan proses yang berbeda dan menerapkan fasilitas yang berbeda untuk mencapai tujuan yang sama, termasuk volume produk yang fleksibel dan personel yang fleksibel

2.1.1 Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi adalah sekelompok proses dan sistem yang digunakan oleh organisasi untuk mengubah sumber daya menjadi produk atau jasa. Teknologi yang dimaksud oleh para ahli organisasi tidak sama dengan pengertian umum teknologi yang telah diketahui. Teknologi itu dalam konteks yang sangat spesifik, misalnya, mesin-mesin pabrik, alat-alat elektronik dalam rumah tangga, sarana-sarana transportasi modern seperti mobil, kapal, kereta api, dan lainnya seperti komputer, satelit, dan lain sebagainya. Menurut (Theophilia dan Ilham, 2020) Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas untuk pengambilan keputusan.

Penggunaan Teknologi Informasi merupakan perilaku manusia dalam menggunakan teknologi informasi agar dapat segera menyelesaikan tugas yang dikerjakan dan juga dapat meningkatkan kinerja penggunaannya (Mugiarto et al., 2023) Dengan begitu penggunaan teknologi informasi jika mengetahui manfaat positifnya atas penggunaannya yang tepat dan benar dengan didukung dari keahlian personil dalam mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja para individu yang bersangkutan. Ada beberapa manfaat penggunaan teknologi informasi dalam suatu proses bisnis di perusahaan yaitu terdiri dari proses dalam transaksi pengawasan penggalan maupun pengingat informasi.

Martin, dkk mendefinisikan teknologi informasi sebagai kombinasi antara teknologi komputer dengan teknologi komunikasi, teknologi komputer yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak yang berfungsi untuk mengolah dan menyimpan informasi sedangkan teknologi komunikasi berfungsi untuk melakukan transmisi informasi. Menurut *Thomas McKeown* mendefinisikan teknologi informasi sebagai seperangkat teknologi yang mempunyai fungsi untuk membuat, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam bentuk apapun (Amelia, 2023). Teknologi informasi diartikan sebagai ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer dan perkembangannya sangat pesat. (Ekram et al., 2022)

(Inestuaini, 2022) juga mengemukakan teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data. Pengolahan itu termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu. Menurut (Freny et al., 2022) teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Teori pendukung yang lain menurut (Addina & Nasution, 2022) teknologi informasi dan komunikasi adalah segala sesuatu yang mendukung untuk merecord, menyimpan, memproses, mendapat lagi, memancar/mengantarkan dan menerima informasi. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah suatu teknologi berupa (hardware, software, useware) yang digunakan untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna untuk memperoleh informasi yang berkualitas.

2.1.2 Peranan Teknologi Informasi

Peranan teknologi yang terdiri dari berbagai jenis teknologi, teknologi yang digunakan di sistem teknologi informasi adalah teknologi komputer, teknologi komunikasi dan teknologi informasi apapun yang memberikan nilai tambah untuk organisasi dari berbagai jenis teknologi informasi yang mempunyai dampak sangat besar terhadap setiap aspek kehidupan dan paling penting saat ini adalah computer (Nuriadini & Hadiprajitno, 2022). Peranan teknologi informasi pada aktivitas manusia pada saat ini memang begitu besar. Teknologi informasi telah menjadi fasilitas utama bagi kegiatan-kegiatan bisnis, memberikan andil besar terhadap perubahan-perubahan mendasar pada struktur, operasi dan manajemen organisasi. Berkat teknologi ini, berbagai kemudahan dapat dirasakan oleh manusia. Secara garis besar, dapat dikatakan bahwa:

1. Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomasi terhadap suatu tugas atau proses.
2. Teknologi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
3. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

2.1.3 Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Organisasi

Pemanfaatan teknologi informasi dalam suatu organisasi atau perusahaan juga berkaitan dengan keunggulan kompetitif untuk meningkatkan kualitas informasi, pengawasan kinerja organisasi atau perusahaan menggunakan teknologi informasi baik sebagai alat bantu maupun strategi yang tangguh untuk mengintegrasikan dan mengolah data dengan cepat dan akurat serta untuk penciptaan produk layanan baru sebagai daya saing untuk menghadapi kompetisi

Peran teknologi informasi bagi sebuah perusahaan dapat kita lihat dengan menggunakan kategori yang diperkenalkan ada 5 peranan mendasar teknologi informasi di sebuah organisasi, yaitu (Ekram et al., 2022):

1. Fungsi Operasional akan membuat struktur organisasi menjadi lebih ramping telah diambil alih fungsinya oleh teknologi informasi. Karena sifat penggunaannya yang menyebar di seluruh fungsi organisasi, unit terkait dengan manajemen teknologi informasi akan menjalankan fungsinya sebagai supporting agency dimana teknologi informasi dianggap sebagai sebuah firm infrastructure.
2. Fungsi *Monitoring and Control* mengandung arti bahwa keberadaan teknologi informasi akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan aktivitas di level manajerial embedded di dalam setiap fungsi manajer, sehingga struktur organisasi unit terkait dengannya harus dapat memiliki span of control atau peer relationship yang memungkinkan terjadinya interaksi efektif dengan para manajer di perusahaan terkait.
3. Fungsi *Planning and Decision* mengangkat teknologi informasi ke tataran peran yang lebih strategis lagi karena keberadaannya sebagai enabler dari rencana bisnis perusahaan dan merupakan sebuah knowledge generator bagi para pimpinan perusahaan yang dihadapkan pada realitas untuk mengambil sejumlah keputusan penting sehari-harinya. Tidak jarang perusahaan yang pada akhirnya memilih menempatkan unit teknologi informasi sebagai bagian dari fungsi perencanaan dan/atau pengembangan korporat karena fungsi strategis tersebut di atas.
4. Fungsi *Communication* secara prinsip termasuk ke dalam *firm infrastructure* dalam era organisasi moderen dimana teknologi informasi ditempatkan posisinya sebagai sarana atau media individu perusahaan dalam berkomunikasi, berkolaborasi, berkooperasi, dan berinteraksi.
5. Fungsi Interorganisational merupakan sebuah peranan yang cukup unik karena dipicu oleh semangat globalisasi yang memaksa perusahaan untuk melakukan kolaborasi atau menjalin kemitraan dengan sejumlah perusahaan lain.

2.1.4 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif salah satunya dengan cara memberikan kontribusi terhadap kinerja, agar suatu anggota dalam perusahaan mampu untuk menggunakan dan mengoperasikan suatu teknologi tersebut dengan baik. Menurut (Yusman & Suwarsi, 2019) Teknologi informasi berfungsi mendukung dalam penyediaan informasi dan sebagai sarana pendukung dalam kegiatan operasional pada perusahaan sehari-harinya

Teknologi informasi memberikan kemudahan terhadap penggunanya sehingga meningkatkan kinerja dari penggunanya tersebut, kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas individu. Karyawan adalah elemen utama dalam menjalankan aktivitas organisasi, berdasarkan hal itu semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja perusahaan. Dalam hal ini salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah teknologi informasi, penemuan- penemuan di bidang teknologi informasi khususnya yang menyangkut dan mempunyai kontribusi nilai positif terhadap Kinerja.

Indikator yang digunakan didalam mengukur penggunaan Teknologi Informasi dalam penelitian ini menurut (Theophilia dan Ilham, 2020) sebagai berikut :

1. Kemudahan
2. Keakuratan
3. Kelengkapan

2.2 Fleksibilitas Kerja

2.2.1 Pengertian Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan pekerja untuk mengontrol durasi kerja mereka baik bekerja dari tempat manapun berdasarkan jadwal yang telah diberikan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia Fleksibilitas adalah kelenturan, keluwesan. Menurut (Siregar et al., 2021). fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan perusahaan. Sedangkan menurut (Hada et al., 2020) salah satu dari fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol durasi jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi. Pemberian fleksibilitas kerja mempunyai keuntungan terhadap organisasi maupun anggota organisasi. Untuk organisasi, pemberian fleksibilitas kerja dapat memikat, mendapatkan, dan mempertahankan anggota organisasi dengan kualitas yang baik di dalam organisasi mereka

Fleksibilitas Kerja adalah sebuah kebijakan yang diputuskan oleh seorang manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang ada di suatu perusahaan. Selanjutnya, Carlos mengungkapkan bahwa fleksibilitas jadwal sebagai pengaturan kerjayang fleksibel yang artinya bahwa pemilihan waktu dan tempat kerja baik formal maupun informal yang menjadi fasilitas dalam kebijakan kerja. Menurut (Putra et al., 2020) fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk bisa memantau durasi atau jangka jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi.

2.2.3 Tujuan Fleksibilitas Kerja

Menurut (Stefanie et al., 2020) Fleksibilitas kerja memiliki tujuan yaitu untuk memberikan kendali kerja yang lebih luas kepada karyawan mengenai beberapa aspek lain dari jadwal kerja mereka termasuk kapan harus istirahat, distribusi pekerjaan harian dalam seminggu, mengambil jam libur kerja maupun menentukan kebijakan bekerja maupun lembur. Selain itu, menurut MaryAnn dalam

(Fadhila & Wicaksana, 2020) tujuan fleksibilitas kerja untuk mengurangi adanya masalah yang terjadi di dunia kerja seperti meningkatnya kemacetan tenaga kerja, meningkatnya partisipasi tenaga kerja perempuan dengan tanggung jawab keluarga, perluasan pabrik manufaktur jam kerja, mengurangi tingkat pengangguran yang tinggi, serta pengurangan biaya perusahaan

2.2.2 Manfaat Fleksibilitas Kerja

Menurut (Kartika et al., 2021) fleksibilitas kerja bermanfaat dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga dan mengurangi tekanan yang mempengaruhi kinerja pribadi, hal ini juga akan menyebabkan pengurangan kehabisan karyawan dan akhirnya keluar, terutama bagi wanita yang pada akhirnya akan memilih untuk melanjutkan kehidupan keluarga tanggung jawab karyawan, daripada tetap bekerja, bekerja dan mengabaikan komitmen terhadap keluarga. Fleksibilitas kerja biasanya memungkinkan lebih banyak jam kerja, yang dapat mendorong karyawan untuk proaktif atau memunculkan ide-ide kreatif untuk melakukan aktivitas dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, daripada mengandalkan instruksi supervisor. karyawan yang fleksibel umumnya lebih puas dengan pekerjaan mereka.

(Gunawan & Franksiska, 2020) *schedule flexibility* merupakan sebuah pengaturan bekerja secara fleksibel dalam artian waktu, tempat dan lebih terbilang informal. Menurut Carlson dalam (Siregar et al., 2021) bahwa terdapat 3 indikator yaitu :

1. *Time Flexibility* : yang menunjukkan bagaimana fleksibilitas dapat mengatur jadwalnya sendiri
2. *Timing flexibility*: fleksibilitas *employee* untuk memilah agenda kerjanya.
3. *Place flexibility*: fleksibilitas *employee* dalam memilah lokasi bekerja

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dikatakan baik apabila karyawan mampu menjalankan atau melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Menurut (Siagian, 2020) mengungkapkan bahwa:“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Sedangkan menurut (Rolos et al., 2018) mengemukakan bahwa :“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Menurut (Safitri et al., 2023) kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang lebih

tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.3.2 Manfaat Kinerja

Menurut (Kosasi & Aco, 2023) manfaat kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Peningkatan Prestasi Kerja Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- b. Kesempatan Kerja yang Adil Adanya penilaian kerja yang akurat, dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
- c. Kebutuhan Pelatihan Pengembangan Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah, sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Penyesuaian Kompensasi Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.
- e. Keputusan dan Demosi Hasil penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan pegawai yang berprestasi kurang baik.
- f. Kesalahan Desain Pekerjaan Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Dengan kata lain, hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu mendiagnosiskan kesalahan

desain kerja.

- g. Penyimpangan Proses Rekrutmen dan Seleksi Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi pegawai baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

2.3.3 Faktor Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (Ability) dan faktor motivasi (Motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis yang dikutip oleh (Totos et al., 2023) sebagai berikut :

Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (knowledge+skill) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (the right man on the right place, the right man on the the right job).

Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja, Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Menurut (Fransiska dan Agus, 2021) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Ketepatan Waktu adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan serta kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

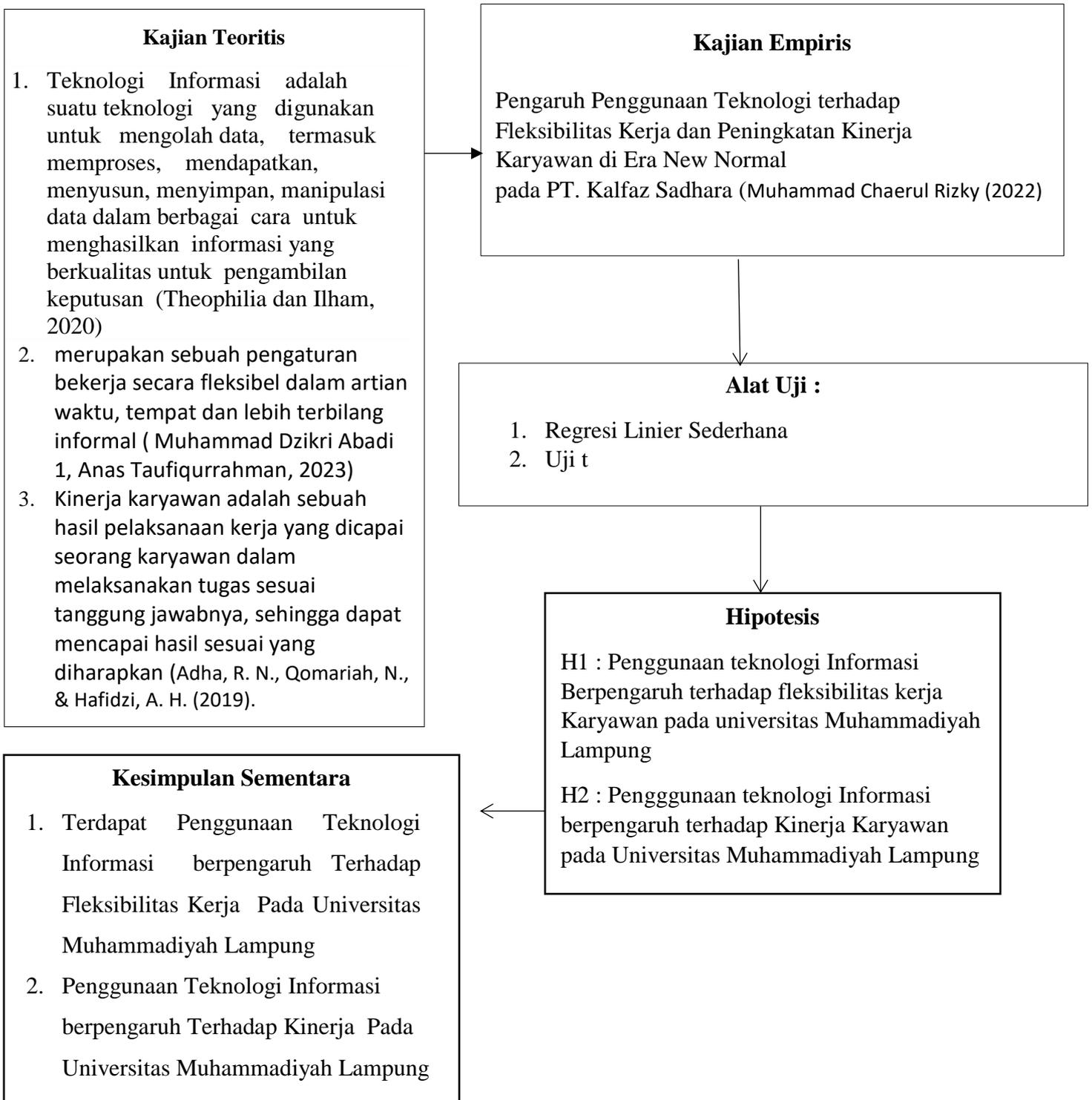
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi penelitian
1	Ni Kadek Suryani ¹ , G. Oka Warmana, I Nyoman Arya Wiguna (2021)	Pengaruh Kompetensi Dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan Di Propinsi Bali)	terdapat pengaruh positif dan signifikan dari ketiga hipotesis yang diajukan yaitu hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, kompetensi terhadap penggunaan teknologi informasi dan antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian terdapat X1, dan Objek Penelitian	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
2	I Putu Hendra Wijaya (2021)	Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Pada Circle K	Hasil yang diperoleh faktor sosial dan perasaan individu (affect) berpengaruh positif terhadap penggunaan teknologi sistem informasi. Faktor penggunaan teknologi sistem informasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja individual. berpengaruh terhadap penggunaan teknologi informasi	Perbedaan penelitian terdapat pada Objek Penelitian	Penelitian ini memberikan kontribusi sebagai refensi peneliti dan kutipan hasil penelitian yang dilakukan

	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
3	Muhammad Chaerul Rizky (2022)	Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT. Kalfaz Sadhara	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh penggunaan teknologi terhadap peningkatan fleksibilitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan PT. Kalfaz Sadhara	Perbedaan penelitian ada pada Objek penelitian	Penelitian ini memberikan kontribusi sebagai refensi peneliti dan kutipan hasil penelitian yang dilakukan
4	Upik Sri Sulistiyawati, Bahruni (2021)	<i>The Role of Information Technology on Employee Performance in Universities at New Normal Life Order After Covid-19 Pandemic</i>	<i>The results of this study can be concluded that the independent variables have a significant influence on employee performance simultaneously and partially</i>	<i>The difference in research is in the research subject</i>	Penelitian ini memberikan kontribusi sebagai refensi peneliti dan kutipan hasil penelitian yang dilakukan

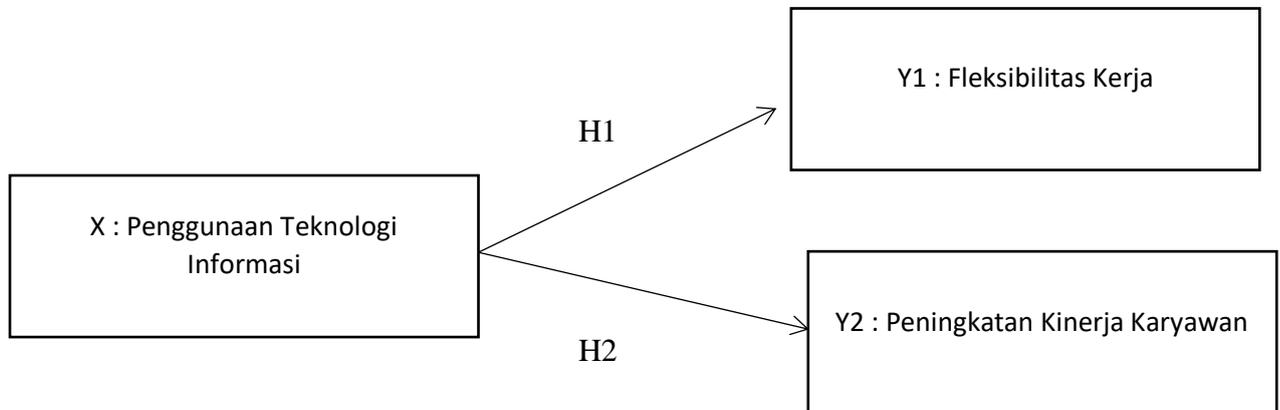
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
5	Yohanes Suryadi, John Ehj Foeh, Henny Manafe (2022)	<i>Employee Productivity Determination : In Work Life Balance (WLB), Work From Home (WFH), Information Technology (IT) and Work Flexibility</i>	<i>from the hypothesis determined, there is no research conducted to determine whether WFH, IT, and WLB together can affect work productivity through WLB. Therefore future research especially quantitative research needs to be conducted to prove the theory.</i>	<i>The difference in research is in Variabel X1 and Object</i>	Penelitian ini memberikan kontribusi sebagai refensi peneliti dan kutipan hasil penelitian yang dilakukan

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7 Pengembangan Hipotesis

1. Teknologi informasi akan membantu perusahaan untuk memperbaiki performance organisasi, hanya apabila perusahaan menggunakan teknologi informasi secara aktual dalam langkah yang efisien, sehingga penerapan teknologi baru dalam suatu organisasi akan berpengaruh pada keseluruhan organisasi, terutama pada sumber daya manusia. Salah satu dampak dari penggunaan teknologi adalah waktu kerja yang fleksible dimana seorang karyawan akan dapat bekerja dimana saja dan kapan saja. Menurut (Sania & Akbar, 2023) salah satu dari fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol durasi jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi. Pemberian fleksibilitas kerja mempunyai keuntungan terhadap organisasi maupun anggota organisasi. Pemberian jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan work life balance dari anggota organisasi (Bissilisin et al., 2023)

H1 : Penggunaan Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Fleksibilitas Kerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Lampung.

2. Penggunaan teknologi informasi harus disesuaikan dengan kesesuaian tugas dalam pengoperasionaannya, dimana kebutuhan tugas harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan didukung dengan fungsi-fungsi dari teknologi informasi yang tersedia (Suryani et al., 2021). Penggunaan Teknologi informasi yang tepat dalam membantu dan memudahkan para penggunanya dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dari para penggunanya (Handayani et al., 2018) Jadi dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu teknologi informasi. (Azizah & Nur, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Suryani et al.,

2021) menunjukkan adanya pengaruh Penggunaan teknologi terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Penggunaan Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Lampung.