

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Teknologi Informasi Internal

Teknologi informasi internal merupakan seluruh sistem, perangkat keras, perangkat lunak, dan jaringan yang digunakan dalam lingkungan internal organisasi untuk mengelola data, mengolah informasi, serta menunjang pengambilan keputusan dan operasional harian perusahaan. Teknologi ini mencakup sistem informasi manajemen, komunikasi internal berbasis digital, integrasi data antar divisi, serta berbagai aplikasi internal yang digunakan oleh karyawan dalam mendukung tugas-tugas kerja.

(Arsyad *et al.*, 2024) pengetahuan sumber daya manusia, peralatan, teknologi informasi, dan sistem prosedur memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas di sektor kepelabuhanan, yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi menjadi elemen penting dalam mendukung kinerja karyawan, khususnya dalam lingkungan kerja yang berbasis operasional seperti pelabuhan. Hal ini berfokus pada teknologi informasi seperti yang dijelaskan, menunjukan suatu variabel yang sangat mendukung dalam bidang pelabuhan termasuk pada bidang Tally yang berperan penting di dalamnya seperti yang dikelola oleh PT. Jasa Tally Indonesia.

Dan juga Menurut (Laudon & Laudon, 2022), sistem informasi manajemen yang efektif harus mampu menyediakan informasi yang akurat, tepat waktu, dan relevan kepada pengambil keputusan, agar dapat mendukung efisiensi operasional dan pencapaian tujuan strategis organisasi. Sistem informasi yang terintegrasi tidak hanya membantu dalam proses pengambilan keputusan di berbagai level manajemen, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

Technology Acceptance Model (TAM) merupakan pengembangan dari Theory of Reasoned Action (TRA). TAM adalah model

yang banyak digunakan untuk mengkaji penelitian mengenai penerimaan suatu teknologi. Meluasnya sumber dan akses informasi pada era serba teknologi digital sekarang ini, mengharuskan perpustakaan menyesuaikan diri. Instansi saat ini dituntut untuk berkembang dan melakukan pembaharuan untuk menggunakan teknologi informasi beserta sistem operasinya yang tepat guna (Azkiya *et al.*, 2023)

2.1.2 Indikator Teknologi Informasi Internal

Indikator dalam variabel teknologi informasi internal diambil berdasarkan adaptasi dari beberapa penelitian terdahulu dan penyesuaian terhadap PT. Jasa Tally Indoneisa. Berdasarkan penelitian oleh (Tampubolon *et al.*, 2025), serta disesuaikan dengan kebutuhan penelitian ini, maka indikator pemanfaatan teknologi informasi internal dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Ketersediaan Infrastruktur Teknologi Informasi

Mengukur kecukupan perangkat keras, perangkat lunak, dan sistem jaringan yang digunakan secara internal.

2. Kemudahan Akses Sistem

Menilai seberapa mudah sistem dapat diakses oleh karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

3. Efektivitas Pelatihan Pengguna

Mengukur seberapa efektif pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan kemampuan mereka menggunakan sistem TI.

4. Keamanan Sistem Informasi

Mengukur sejauh mana sistem mampu menjaga kerahasiaan data internal serta melindungi dari ancaman gangguan atau kebocoran.

2.1.3 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan organisasi. Kompetensi mencerminkan kemampuan nyata seseorang dalam menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut (Airyq *et al.*, 2023) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Dalam konteks manajemen modern, kompetensi SDM menjadi elemen krusial karena tidak hanya mencerminkan kapasitas individu, tetapi juga menjadi indikator sejauh mana organisasi mampu bersaing di tengah dinamika global. SDM yang kompeten tidak hanya memahami proses kerja, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi, menyelesaikan permasalahan secara cepat, serta menunjukkan etos kerja dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Perusahaan yang menempatkan pengembangan kompetensi SDM sebagai prioritas umumnya memiliki daya saing yang lebih baik dan kinerja karyawan yang lebih optimal. Investasi dalam pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, dan pengembangan kapasitas menjadi salah satu bentuk nyata dari upaya organisasi dalam menciptakan tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan produktif. Oleh karena itu, kompetensi SDM tidak hanya menjadi indikator keberhasilan individu, tetapi juga cerminan kekuatan kolektif organisasi secara keseluruhan.

2.1.4 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi SDM terdiri dari berbagai dimensi yang saling terkait dan membentuk profil kemampuan seseorang dalam dunia kerja. Dalam penelitian ini, indikator kompetensi SDM mengacu pada pendapat (Febrianto & Wajdi, 2024) yang menyebutkan bahwa kompetensi dapat diukur melalui beberapa dimensi berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi teoretis dan praktis yang dimiliki individu terkait tugas, prosedur, maupun kebijakan kerja.

2. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan teknis dan non-teknis untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, termasuk penguasaan alat kerja dan sistem informasi.

3. Sikap (*Attitude*)

Pola pikir dan perilaku kerja yang mencerminkan integritas, tanggung jawab, dan orientasi pada hasil.

4. Motivasi (*Motivation*)

Dorongan internal yang memengaruhi semangat kerja, ketekunan, dan komitmen individu terhadap tugasnya.

5. Pengalaman Kerja (*Experience*)

Rekam jejak pekerjaan yang dimiliki individu, termasuk pembelajaran dari kasus nyata di lapangan yang memperkuat kemampuan praktisnya.

Kelima Indikator ini saling melengkapi dan harus dikembangkan secara seimbang agar menghasilkan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teori, tetapi juga teruji dalam pelaksanaan. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, kompetensi sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu elemen paling krusial dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Tidak cukup hanya dengan memiliki infrastruktur yang canggih atau sistem kerja yang terstruktur, organisasi juga membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi tinggi agar mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman serta mengelola sumber daya yang tersedia secara efektif.

Kompetensi SDM tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup *soft skills* seperti kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis, bekerja dalam tim, hingga kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi mumpuni akan lebih mudah berkontribusi dalam proses inovasi, lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, serta mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan minim kesalahan. Hal ini menjadi nilai tambah yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing organisasi di tengah ketidakpastian lingkungan bisnis.

Lebih lanjut, kompetensi SDM yang terus dikembangkan akan menciptakan tenaga kerja yang *agile*, yaitu mampu beradaptasi dengan cepat

terhadap berbagai perubahan lingkungan kerja, baik itu dari sisi sistem, prosedur, maupun teknologi baru yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini sangat relevan dalam era digitalisasi saat ini, di mana perubahan teknologi berlangsung cepat dan tidak menunggu kesiapan individu atau organisasi.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kompetensi SDM diposisikan sebagai salah satu variabel independen yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Tanpa SDM yang kompeten, penerapan teknologi informasi internal tidak akan berjalan secara optimal, dan tujuan organisasi untuk meningkatkan efektivitas maupun efisiensi kerja bisa terhambat. Maka, penguatan kompetensi SDM bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi menjadi investasi strategis bagi perusahaan yang ingin berkembang secara berkelanjutan.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran, tanggung jawab, serta target yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Safitri, 2022), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja bukan hanya sekadar output, namun mencakup proses kerja, efisiensi, serta komitmen dalam menjalankan tugas.

Performance atau kinerja yaitu jumlah kewajiban yang dapat dihasilkan individu atau kelompok di suatu organisasi dengan bekerja untuk mencapai tujuan yang konsisten dengan tugas-tugasnya yang telah dilimpahkan. Pada prinsipnya, kinerja mengacu pada kepuasan yang dimiliki seseorang setelah melakukan tugas dan kegiatan yang telah ditugaskan kepadanya, (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik seseorang menjalankan pekerjaannya berdasarkan indikator efektivitas dan efisiensi kerja. Efektivitas terkait pencapaian hasil sesuai target, sedangkan efisiensi

menyangkut penggunaan sumber daya secara optimal dalam proses pencapaian hasil tersebut.

Lebih lanjut, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal seperti disiplin, stres kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian (DivaCrisviyan *et al.*, 2024) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang sangat bergantung pada sejauh mana karyawan mampu menjalankan perannya di tengah tekanan kerja dan dinamika lingkungan kerja. Penelitian tersebut menemukan bahwa kinerja karyawan akan optimal ketika kondisi kerja mendukung, stres kerja dapat dikendalikan, dan kedisiplinan yang tetap terjaga.

2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara objektif, diperlukan indikator yang dapat dijadikan tolok ukur. Berdasarkan (Ubaidillah & Ubaidillah, 2024), indikator-indikator kinerja karyawan yang umum digunakan dalam penelitian dan praktik organisasi antara lain:

1. Kualitas kerja

Mengacu pada seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kualitas kerja mencerminkan ketelitian, kerapian, dan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Semakin tinggi kualitas kerja, semakin baik kinerja karyawan tersebut.

2. Ketepatan waktu penyelesaian tugas

Indikator ini menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan manajemen waktu dan perencanaan kerja yang baik.

3. Kecepatan waktu

Menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas. Indikator ini penting dalam lingkungan kerja yang dinamis, di mana efisiensi waktu sangat dibutuhkan. Kecepatan

waktu juga menjadi pembeda antara karyawan yang adaptif dengan yang masih mengalami hambatan dalam bekerja.

4. Kedisiplinan

Aspek ini meliputi tingkat kehadiran karyawan dan kepatuhannya terhadap jam kerja. Kehadiran yang tinggi dan disiplin waktu menunjukkan komitmen serta tanggung jawab terhadap pekerjaan.

5. Kemampuan Bekerja Sama dalam Tim

Indikator ini menilai sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas. Kolaborasi dan komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan bersama di dalam organisasi

2.2 Hubungan Terhadap Variabel Y

2.2.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Pemanfaatan teknologi informasi internal memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Teknologi informasi memungkinkan otomatisasi proses kerja, penyimpanan data yang terstruktur, serta akses informasi yang lebih cepat dan akurat. Hal ini dapat mendorong produktivitas serta mempermudah komunikasi dan koordinasi antar divisi atau individu dalam organisasi.

Menurut (Laudon & Laudon, 2022), sistem informasi yang terintegrasi mampu meningkatkan pengambilan keputusan, mempercepat proses kerja, dan mengurangi kesalahan manusia (*human error*). Dalam konteks organisasi, karyawan yang didukung oleh teknologi informasi akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dengan hasil yang lebih maksimal.

Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam. Sebagian penelitian menemukan bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (seperti pada jurnal Kantor Camat Bilah Hilir), namun ada pula penelitian yang menunjukkan pengaruhnya tidak signifikan, seperti studi pada Usaha Bubuk Kopi Matahari. Perbedaan ini dapat

dipengaruhi oleh faktor lain seperti kapasitas pengguna, pelatihan, serta kesiapan infrastruktur teknologi itu sendiri.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi sumber daya manusia SDM merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang baik, serta lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja.

Menurut (Prastyorini *et al.*, 2024), karakteristik individu seperti kemampuan komunikasi dan kerja sama tim memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) sangat memengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi. Karyawan yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik, termasuk kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan bekerja dalam tim, cenderung lebih berhasil dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi ini sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam konteks organisasi.

2.2.3 Pengaruh TI dan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Ketika teknologi informasi internal yang mumpuni dipadukan dengan kompetensi SDM yang memadai, maka sinergi antara keduanya dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Teknologi tanpa kompetensi SDM akan sia-sia, karena karyawan tidak akan mampu mengoptimalkan penggunaan teknologi tersebut. Begitu pula sebaliknya, kompetensi tinggi tanpa dukungan teknologi akan membatasi ruang gerak dan potensi produktivitas.

Integrasi antara kemampuan manusia dan dukungan teknologi menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif. Dalam dunia kerja modern, kedua variabel ini saling melengkapi untuk menciptakan

keunggulan kompetitif, serta membentuk budaya kerja yang produktif dan efisien. Dengan dasar itulah, penelitian ini menguji seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut terhadap performa kerja karyawan di era digital seperti saat ini.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada hasil-hasil penelitian yang telah dipublikasikan oleh peneliti lain sebelumnya dan dapat digunakan sebagai dasar atau acuan dalam penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai temuan, metodologi, dan teori yang relevan dengan topik yang sedang diteliti. Dengan memanfaatkan penelitian terdahulu, peneliti dapat memperkaya pemahaman mereka tentang topik tersebut, memperkuat kerangka teori yang digunakan, serta mengidentifikasi celah atau area yang masih membutuhkan penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian terdahulu berperan penting dalam membangun landasan teori dan mendukung pengembangan penelitian baru yang lebih berkualitas dan berbasis pada pengetahuan yang sudah ada.

Tabel: 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Alwi <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh Teknologi Informasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja	Teknologi Informasi (X1), Work Life Balance (X2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Teknologi Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, tetapi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Work Life Balance dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Bubuk Kopi Matahari.
2.	(Yusnita <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Pengendalian Internal, Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Pengendalian Internal (X1), Teknologi Informasi (X2), Pengalaman Kerja (X ³), Kinerja Pegawai (Y)	Pengendalian Internal, Teknologi Informasi, dan Pengalaman Kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bilah Hilir, Kabupaten Labuhanbatu.
3.	(Manulang & Sinabutar, 2021)	Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi SDM (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Ketiga variabel berpengaruh positif signifikan, termasuk kompetensi SDM
4.	(Koroh <i>et al.</i> , 2025)	Pengaruh Kompetensi SDM dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dayana Cipta	Kompetensi SDM (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				Kerja. Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Dayana Cipta, Tomohon.
5.	(Febrianto & Wajdi, 2024)	Pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi, dan <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan <i>Sales</i>	Kompetensi SDM (X1), Teknologi Informasi (X2), <i>Reward</i> (X ³), Kinerja Karyawan (Y)	Semua variabel, yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, dan <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di toko elektronik wilayah Magetan.
6.	(Sartika Bussa, 2021)	Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan	Teknologi Informasi (X1), Kompetensi (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Teknologi informasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
7.	(Ningsih, 2022)	Pengaruh Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja pada Bank BTN KCS Makassar	Kompetensi SDM (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X ³), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z)	Kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; kompensasi berpengaruh signifikan; motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja karyawan.
8.	(Andriana <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan	Teknologi Informasi (X), Kinerja Karyawan (Y)	Penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	(Ubaidillah & Ubaidillah, 2024)	Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia: Dampak Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan (Y), Sistem Informasi SDM (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (Y)	Ketiga variabel berpengaruh signifikan; indikator Y mencakup kualitas, efisiensi (ketepatan & kecepatan), dan disiplin kerja
10.	(Audirachman, 2022)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kompetensi	Teknologi Informasi (X1), dan Kompetensi SDM (X2),	Hasil penelitian menunjukkan Teknologi Informasi dan Kompetensi

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Percetakan	Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
11	(Tampubolon <i>et al.</i> , 2025)	Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Bahjambi	Teknologi Informasi (X1), Sistem Informasi (X2), Knowledge Management (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh teknologi informasi maupun kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, sebagian besar studi tersebut masih meneliti kedua variabel tersebut secara terpisah. Beberapa penelitian diatas juga terdapat variable yang sama yaitu teknologi informasi, kompetenai SDM dan kinerja karyawan dengan indikator umum kinerja seperti motivasi kerja, produktivitas, dan efisiensi waktu kerja.

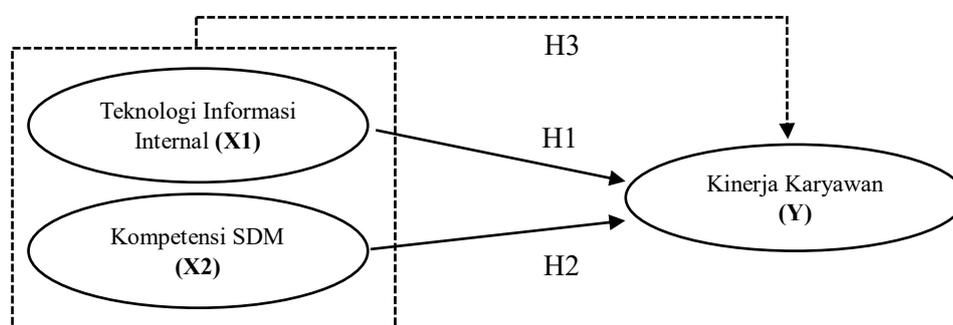
Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu juga lebih berfokus pada konteks toko elektronik, kantor pemerintahan, atau usaha kecil menengah dan bahkan terdapat juga yang mengarah ke terminal kepelabuhanana, namun belum banyak yang

membahas secara khusus konteks perusahaan swasta yang bergerak di bidang penyedia atau penyuplay tenaga *Tally* seperti yang dijalankan oleh PT. Jasa Tally Indonesia. Padahal, karakteristik operasional di sektor tersebut menuntut kombinasi sinergis antara pemanfaatan teknologi informasi dan pengelolaan SDM yang berkualitas agar mampu menunjang kecepatan penyelesaian tugas, efisiensi penggunaan sumber daya serta kualitas hasil kerja.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan literatur yang ada, serta memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis bagi perusahaan. Penelitian ini tidak hanya fokus pada satu faktor saja, melainkan pada integrasi antara pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi SDM, serta sejauh mana keduanya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan secara menyeluruh.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu gambaran hubungan logis antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Penyusunan kerangka pemikiran ini didasarkan pada teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang *relevan* dengan fokus penelitian, yaitu pengaruh pemanfaatan teknologi informasi internal (X1) dan kompetensi sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini :



Garis Simultan : _____

Garis Parsial : _____

Gambar: 2.1 Kerangka Hipotesa

Sumber: Gambar diolah Peneliti (2025)

Dalam kerangka berpikir ini, teknologi informasi internal dipandang sebagai alat yang mendukung proses kerja organisasi melalui sistem informasi yang terintegrasi, cepat, dan akurat. Pemanfaatan TI secara optimal dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi waktu proses kerja, serta mempermudah pengambilan keputusan dalam setiap aktivitas operasional.

Sementara itu, kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan penerapan sistem kerja yang berbasis teknologi. Kompetensi SDM yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman kerja memungkinkan individu untuk mengoperasikan sistem dengan efektif dan produktif. SDM yang kompeten juga mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan mampu bekerja sama dalam tim kerja berbasis sistem terintegrasi.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui proses analisis data. Hipotesis disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya dan didukung oleh penelitian terdahulu. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemanfaatan teknologi informasi internal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Tally Indonesia.
2. H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Tally Indonesia.
3. H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pemanfaatan teknologi informasi internal (X1) dan kompetensi sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Tally Indonesia.