

SKRIPSI

**PENGARUH IMPLEMENTASI TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP
EFISIENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA USAHA MIKRO, KECIL
DAN MENENGAH DI KOTA PALEMBANG**



Disusun oleh:

IKFI FA WALADAT

NIM : 2132249

Program Studi : S1 Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA
YOGYAKARTA**

2025

PENGARUH IMPLEMENTASI TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP EFISIENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH DI KOTA PALEMBANG

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan efisiensi sumber daya manusia (SDM) di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kota Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tingkat adopsi teknologi informasi terhadap efisiensi SDM, mengkaji pengaruh literasi teknologi SDM terhadap efisiensi SDM, serta menilai pengaruh simultan dari kedua variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 pelaku UMKM yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang didahului oleh uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat adopsi teknologi informasi dan literasi teknologi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi SDM, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan teknologi dan peningkatan literasi digital merupakan strategi kunci dalam mendorong efisiensi kerja, daya saing, dan keberlanjutan UMKM di era transformasi digital.

Kata Kunci : Implementasi Teknologi Informasi, Efisiensi Sumber Daya Manusia

**THE IMPLEMENTATION OF INFORMATION TECHNOLOGY ON
HUMAN RESOURCE EFFICIENCY IN MICRO, SMALL AND MEDIUM
ENTERPRISES IN PALEMBANG CITY**

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of utilizing information technology to improve the efficiency of human resources (HR) in the Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) sector in Palembang City. The aim of this study is to analyze the effect of the level of information technology adoption on HR efficiency, examine the influence of technological literacy of HR on HR efficiency, and assess the simultaneous influence of both variables. This research uses a quantitative approach with a survey method involving 100 MSME actors selected through purposive sampling. The research instruments were tested for validity and reliability, and the data were analyzed using multiple linear regression preceded by classical assumption tests. The results indicate that the level of information technology adoption and technological literacy of HR have a positive and significant effect on HR efficiency, both partially and simultaneously. These findings highlight that strengthening technology adoption and improving digital literacy are key strategies in enhancing work efficiency, competitiveness, and sustainability of MSMEs in the era of digital transformation.

Keywords: Implementation of Information Technology, Human Resource Efficiency

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Implementasi Teknologi Informasi

a. Pengertian Implementasi Teknologi Informasi

Implementasi Teknologi Informasi adalah proses penerapan teknologi berbasis komputer, perangkat lunak, jaringan, dan sistem informasi untuk mendukung operasional, pengambilan keputusan, serta strategi bisnis suatu organisasi. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing melalui optimalisasi teknologi. Perspektif internasional juga menunjukkan bahwa implementasi TI melibatkan integrasi teknologi modern untuk memenuhi kebutuhan bisnis global, mencakup aspek inovasi, efisiensi lintas batas, dan dukungan transformasi digital dalam lingkungan multikultural dan multinasional.

Heeks (2002) dalam artikelnya *"Information Systems and Developing Countries: Failure, Success, and Local Improvisations"* mengkaji implementasi sistem informasi di negara berkembang. Penelitiannya fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan penerapan sistem informasi di negara-negara dengan kondisi ekonomi dan infrastruktur yang terbatas. Heeks menyarankan bahwa implementasi sistem informasi di negara berkembang sering kali menghadapi tantangan unik yang tidak ditemukan di negara maju. Artikel ini menyoroti adanya kesenjangan antara desain dan implementasi sistem. Salah satu faktor utama yang menyebabkan kegagalan adalah ketidakcocokan antara sistem yang dirancang dengan kebutuhan dan konteks lokal. Selain itu, banyak sistem yang diimpor dari negara maju tidak memperhitungkan faktor sosial, budaya, dan ekonomi lokal. Hal ini menyebabkan sistem tidak

dapat beradaptasi dengan baik atau tidak dapat digunakan secara efektif. Heeks juga menekankan pentingnya improvisasi lokal, yaitu adaptasi yang dilakukan oleh pengguna sistem informasi untuk mengatasi kendala yang ada. Pengguna seringkali melakukan perubahan pada sistem untuk menyesuaikan dengan kondisi lokal yang tidak diantisipasi oleh pengembang. Meskipun improvisasi ini dapat membantu kelangsungan sistem, hal ini juga menunjukkan bahwa desain awal sistem tidak cukup fleksibel untuk menghadapi tantangan di lapangan.

Keberhasilan implementasi sistem informasi di negara berkembang, menurut Heeks (2000), sangat bergantung pada pemahaman mendalam tentang konteks lokal. Pendekatan yang memperhitungkan realitas sosial dan ekonomi negara berkembang cenderung lebih berhasil. Pemangku kepentingan perlu melibatkan pengguna lokal dalam proses desain dan implementasi agar sistem dapat diterima dan digunakan secara efektif. Heeks menyimpulkan bahwa keberhasilan implementasi sistem informasi tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor sosial, ekonomi, dan budaya yang mempengaruhi cara sistem diterima dan digunakan.

Brynjolfsson dan Hitt (2000) dalam artikel *"Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformation, and Business Performance"* mengkaji dampak implementasi teknologi informasi (TI) pada transformasi organisasi dan kinerja bisnis. Mereka berfokus pada bagaimana TI tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga mengubah struktur dan proses organisasi secara mendalam. Artikel ini menekankan bahwa TI memiliki peran penting dalam mengubah cara organisasi beroperasi. Implementasi TI memungkinkan perusahaan untuk merampingkan operasi, memperbaiki alur kerja, dan meningkatkan produktivitas. Perubahan yang lebih signifikan terjadi pada transformasi organisasi,

yang melibatkan perubahan dalam struktur, budaya, dan strategi organisasi untuk memanfaatkan potensi penuh dari TI. Brynjolfsson dan Hitt (2000) menyatakan bahwa dampak TI pada kinerja bisnis tidak hanya terkait dengan pengurangan biaya atau peningkatan efisiensi, tetapi juga pada penciptaan keunggulan kompetitif. Dengan memanfaatkan TI secara strategis, perusahaan dapat menciptakan produk dan layanan baru, membuka pasar baru, serta mempercepat respons terhadap perubahan pasar.

Penerapan TI yang tepat memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat dan meningkatkan daya saingnya dalam lingkungan yang dinamis. Artikel ini juga mengidentifikasi bahwa pengaruh TI terhadap kinerja bisnis bersifat kompleks dan tidak selalu langsung. Banyak faktor yang mempengaruhi hasil dari implementasi TI, termasuk strategi manajerial, struktur organisasi, dan keterampilan sumber daya manusia. Keberhasilan implementasi TI tidak hanya bergantung pada aspek teknologi itu sendiri, tetapi juga pada bagaimana organisasi mengelola perubahan yang ditimbulkan oleh TI. Brynjolfsson dan Hitt menyimpulkan bahwa TI harus dilihat bukan hanya sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, tetapi sebagai faktor yang dapat merubah secara fundamental cara organisasi beroperasi dan bersaing di pasar global. Pendekatan yang lebih holistik terhadap implementasi TI, yang melibatkan transformasi organisasi secara menyeluruh, lebih cenderung menghasilkan kinerja bisnis yang lebih baik. Implementasi teknologi informasi dalam lingkungan UMKM tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan sistem atau perangkat digital, tetapi juga sejauh mana sistem tersebut digunakan dan dipahami oleh pelaku usaha dan sumber daya manusianya. Untuk mengkaji hal tersebut secara lebih komprehensif, implementasi teknologi informasi dijabarkan ke dalam dua aspek utama, yaitu tingkat adopsi teknologi informasi dan literasi teknologi sumber daya manusia.

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. dalam buku *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (2020), mendefinisikan implementasi teknologi informasi (TI) sebagai proses penerapan sistem informasi berbasis teknologi untuk mendukung kebutuhan operasional, manajerial, dan strategis suatu organisasi. Implementasi TI mencakup integrasi perangkat keras, perangkat lunak, data, jaringan, dan prosedur untuk menciptakan nilai tambah bagi bisnis. Penekanan utama terletak pada bagaimana teknologi informasi dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi operasional, memperbaiki pengambilan keputusan, dan menciptakan keunggulan kompetitif. Pentingnya memperhatikan faktor organisasi, manusia, dan teknis dalam proses implementasi agar keberhasilan dapat tercapai secara menyeluruh juga ditekankan. Laudon dan Laudon menggarisbawahi bahwa implementasi TI tidak hanya soal teknologi, tetapi juga transformasi proses bisnis dan adaptasi manusia terhadap perubahan yang dibawa oleh teknologi tersebut. Pendekatan strategis dalam penerapan teknologi menjadi kunci untuk memastikan keberhasilan organisasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Teknologi Informasi

Menurut Venkatesh et al. (2003), adopsi teknologi informasi dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ekspektasi kinerja, ekspektasi usaha, pengaruh sosial, dan kondisi yang mendukung. Kerangka ini dikenal sebagai *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT), yang merupakan pengembangan dari berbagai model adopsi teknologi sebelumnya. Dalam konteks literasi teknologi SDM, ekspektasi usaha menjadi salah satu elemen kunci, di mana tingkat kemudahan penggunaan teknologi sangat dipengaruhi oleh keterampilan dan pemahaman

SDM terhadap teknologi yang diimplementasikan. Selain itu, literasi teknologi SDM juga memengaruhi ekspektasi kinerja, karena pemahaman teknologi yang baik dapat meningkatkan persepsi SDM terhadap manfaat teknologi dalam mendukung produktivitas kerja. Sumber ini menegaskan pentingnya meningkatkan literasi teknologi SDM sebagai bagian dari strategi implementasi TI yang efektif, terutama pada organisasi yang menghadapi tantangan perubahan teknologi yang cepat. Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi Implementasi Teknologi Informasi (TI):

1) Kesiapan Teknologi (*Technology Readiness*)

Infrastruktur TI yang memadai dan kesiapan organisasi dalam mendukung adopsi teknologi.

2) Literasi Teknologi SDM

Tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap SDM terhadap penggunaan teknologi. Ini meliputi kemampuan memahami perangkat lunak, keterampilan troubleshooting, dan kesiapan mental terhadap perubahan.

3) Dukungan Manajemen

Komitmen dari pimpinan organisasi dalam mendorong penggunaan TI, termasuk alokasi anggaran untuk pelatihan dan pengembangan SDM.

4) Kompleksitas Teknologi

Tingkat kesulitan penggunaan teknologi yang dapat memengaruhi kecepatan adopsi. Teknologi yang lebih user-friendly lebih mudah diterima oleh SDM dengan literasi teknologi yang rendah

5) Budaya Organisasi

Pola kerja, kebiasaan, dan budaya organisasi dalam menerima inovasi teknologi.

6) Pelatihan dan pengembangan

Investasi dalam pelatihan SDM untuk meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri dalam menggunakan teknologi baru.

7) *Perceived Usefulness dan Perceived Ease Of Use*

Persepsi SDM bahwa teknologi tersebut bermanfaat dan mudah digunakan, sesuai dengan model TAM (*Technology Acceptance Model*). Persepsi SDM bahwa teknologi tersebut bermanfaat dan mudah digunakan, sesuai dengan model TAM (*Technology Acceptance Model*).

c. Tujuan Implementasi Teknologi Informasi

Dalam buku *Laudon dan Laudon (2020) Management Information Systems: Managing the Digital Firm*, mereka menyebutkan beberapa tujuan Implementasi Teknologi Informasi, antara lain:

1) Meningkatkan efisiensi operasional

Teknologi informasi dirancang untuk mengoptimalkan proses bisnis serta mengurangi waktu dan biaya operasional.

2) Meningkatkan pengambilan keputusan

Dengan sistem informasi yang tepat, manajemen dapat mengakses data yang relevan dan melakukan analisis mendalam untuk mengambil keputusan yang lebih baik.

3) Menciptakan keunggulan kompetitif

Teknologi informasi memungkinkan organisasi untuk berinovasi dan memberikan layanan yang lebih baik daripada pesaing, sehingga dapat meningkatkan posisi pasar.

4) Transformasi proses bisnis

Implementasi teknologi informasi sering kali memerlukan perubahan dalam proses bisnis yang ada, yang dapat menghasilkan efisiensi dan efektivitas baru.

d. Tingkat Implementasi Teknologi Informasi

Dalam buku Laudon & Laudon "*Management Information Systems: Managing the Digital Firm*" (16th Edition, 2020), mereka menjelaskan beberapa tingkat implementasi teknologi informasi yang menggambarkan bagaimana teknologi diterapkan dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan mendukung keputusan strategis. Menurut Laudon dan Laudon, terdapat beberapa tingkat implementasi TI, yaitu:

1) Tingkat Otomatis

Pada tingkat ini, teknologi digunakan untuk mengotomatisasi tugas-tugas manual yang rutin. Penggunaan sistem TI di sini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi kesalahan manusia, dan mempercepat proses bisnis.

2) Tingkat Pengendalian

Teknologi diterapkan untuk mengendalikan dan mengatur proses serta hasil yang lebih kompleks, seperti pengawasan terhadap kinerja dan laporan keuangan. Sistem ini membantu manajer untuk melakukan monitoring dan pengendalian secara real-time.

3) Tingkat Pengambilan Keputusan

Pada tingkat ini, teknologi informasi digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan dalam organisasi. Pengguna dapat menganalisis data yang dikumpulkan oleh sistem untuk membuat keputusan yang lebih tepat dan berbasis bukti.

4) Tingkat Transformasi

TI pada tingkat ini digunakan untuk merubah proses bisnis atau bahkan model bisnis secara keseluruhan. Implementasi TI memungkinkan organisasi untuk menciptakan produk, layanan, atau proses yang inovatif yang dapat memberikan keunggulan kompetitif di pasar.

e. Indikator Implementasi Teknologi Informasi

Dalam model kesuksesan sistem informasi yang dikembangkan oleh DeLone dan McLean, terdapat enam indikator utama yang dapat digunakan untuk menilai keberhasilan implementasi teknologi informasi dalam sebuah organisasi. Model ini dikenal sebagai *DeLone and McLean Information Systems Success Model* (2003). Berikut Indikator Implementasi Teknologi Informasi Menurut DeLone dan McLean (2003):

1) Kualitas Informasi (*Quality Of Information*)

Mengukur kualitas informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi, seperti keakuratan, relevansi, kelengkapan, dan ketepatan waktu.

2) Kualitas Sistem (*System Quality*)

Mengukur aspek teknis dari sistem informasi, seperti keandalan, kemudahan penggunaan, fleksibel, dan waktu respons.

3) Kualitas Layanan (*Service Quality*)

Mengukur kualitas layanan yang disediakan oleh tim pendukung teknologi informasi, termasuk responsivitas, dan keahlian.

4) Penggunaan (*USE*)

Mengukur tingkat penggunaan sistem informasi oleh pengguna akhir dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Indikator ini mencakup frekuensi dan durasi penggunaan.

5) Kepuasan pengguna (*User Satisfaction*)

Mengukur tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem informasi, mencakup persepsi mereka terhadap kualitas, kegunaan, dan manfaat sistem.

6) Manfaat Bersih (*Net Benefits*)

Mengukur dampak keseluruhan implementasi TI terhadap organisasi, seperti peningkatan produktivitas, penghematan biaya, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan kepuasan pelanggan.

2. Efisiensi Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Efisiensi Sumber Daya Manusia

Efisiensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan suatu organisasi dalam memanfaatkan tenaga kerja secara optimal untuk mencapai tujuan dengan mengurangi pemborosan waktu, usaha, dan biaya. Pengelolaan tenaga kerja yang efektif dilakukan dengan menempatkan individu sesuai dengan keterampilan dan kompetensinya, serta didukung oleh sistem kerja yang produktif. Strategi untuk mencapai efisiensi ini mencakup pelatihan karyawan, penerapan teknologi, dan perencanaan kerja yang terstruktur. Efisiensi SDM tidak hanya bertujuan meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan keseimbangan antara beban kerja dan hasil yang diperoleh. Pentingnya efisiensi ini semakin meningkat di era modern, di mana persaingan bisnis mendorong organisasi untuk memaksimalkan output tanpa mengorbankan kualitas atau kesejahteraan tenaga kerja.

Menurut penelitian Theresia (2022), gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sukanda Djaya Yogyakarta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan tim kerja secara efektif agar mampu mencapai tujuan bersama secara optimal.

Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa efisiensi dalam pengelolaan SDM mencakup pendekatan strategis dalam pengalokasian tugas dan pengelolaan waktu untuk memastikan setiap sumber daya digunakan secara efektif. Dessler (2020) juga menegaskan bahwa efisiensi SDM merupakan pilar penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perubahan teknologi. Pengelolaan SDM

harus dilakukan secara efisiensi dengan perencanaan dan alokasi yang strategis agar organisasi dapat mencapai tujuannya dan bertahan dalam menghadapi perubahan zaman.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efisiensi Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi. Faktor-faktor ini berkaitan erat dengan produktivitas, literasi teknologi, dan kemampuan adaptasi tenaga kerja terhadap perubahan, termasuk:

1) Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas merupakan salah satu indikator utama efisiensi SDM. Faktor ini dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Pelatihan dan pengembangan keterampilan kerja menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas. Pemberian insentif juga dapat memotivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih optimal.

2) Literasi Teknologi Sumber Daya Manusia

Kemampuan tenaga kerja dalam memahami dan menggunakan teknologi memengaruhi efisiensi SDM. Organisasi yang mengadopsi teknologi canggih membutuhkan tenaga kerja yang melek teknologi agar proses kerja berjalan lancar. Literasi teknologi juga mencakup kemampuan belajar dan mengadaptasi perangkat lunak atau alat baru yang relevan dengan pekerjaan.

3) Adopsi dan Adaptasi SDM terhadap Perubahan

Kemampuan SDM untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, seperti transformasi digital atau perubahan regulasi, merupakan faktor penting dalam menciptakan efisiensi. Proses adopsi yang cepat terhadap teknologi atau metode kerja baru memungkinkan organisasi tetap kompetitif di pasar.

c. Tujuan Efisiensi Sumber Daya Manusia

Efisiensi Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan untuk memastikan pemanfaatan tenaga kerja secara optimal sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dengan meminimalkan pemborosan waktu, usaha, dan biaya. Beberapa tujuan utama efisiensi SDM dalam konteks organisasi adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan Produktivitas Organisasi

Dengan pengelolaan tenaga kerja yang efisien, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih besar dengan menggunakan sumber daya yang sama atau lebih sedikit. Strategi ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi di pasar (Dessler, 2020).

2) Mengurangi Pemborosan dan Biaya Operasional

Efisiensi SDM memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan menghilangkan proses yang tidak produktif atau redundan. Hal ini mencakup pengurangan biaya tenaga kerja melalui optimalisasi proses kerja dan penerapan teknologi yang mendukung (Robbins & Judge, 2019).

3) Memaksimalkan Pemanfaatan Keterampilan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Penempatan tenaga kerja sesuai dengan keterampilan dan kompetensi masing-masing individu dapat meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Hal ini mendukung organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan secara lebih efektif (Dessler, 2020).

4) Mencapai Keseimbangan antara Beban Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Efisiensi SDM tidak hanya menekankan hasil kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan seimbang. Hal ini

penting untuk menjaga tingkat kepuasan, motivasi, dan retensi karyawan (Robbins & Judge, 2019).

5) Mendukung Transformasi Digital dan Inovasi

Efisiensi SDM mendorong adopsi teknologi yang tepat guna dan menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan. Proses ini memungkinkan organisasi untuk terus berinovasi dan tetap relevan di tengah tantangan globalisasi (Dessler, 2020).

d. Tingkat Efisiensi Sumber Daya Manusia

Tingkat efisiensi Sumber Daya Manusia (SDM) menggambarkan seberapa baik organisasi memanfaatkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat efisiensi ini dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu produktivitas, pengelolaan waktu, dan kualitas output yang dihasilkan. Menurut Dessler (2020), ada tiga tingkatan efisiensi SDM yang umum digunakan untuk mengevaluasi efektivitas tenaga kerja dalam organisasi:

1) Efisiensi Tinggi

Organisasi dengan tingkat efisiensi tinggi memiliki tenaga kerja yang mampu menyelesaikan tugas secara optimal dengan pemborosan waktu dan biaya yang minimal. Karyawan pada tingkat ini biasanya didukung oleh pelatihan yang baik, alat kerja yang memadai, dan sistem kerja yang efisien. Efisiensi tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan daya saing organisasi. Dengan tenaga kerja yang efisien, Organisasi dapat menghasilkan lebih banyak, lebih cepat, dan dengan biaya yang lebih rendah, sehingga lebih kompetitif di pasar.

2) Efisiensi Sedang

Tingkatan ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam optimalisasi sumber daya. Walaupun karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan, masih terdapat ruang untuk perbaikan,

seperti pengurangan pemborosan waktu atau peningkatan kompetensi tertentu. Pada tingkat ini, organisasi perlu fokus pada pengembangan keterampilan dan penerapan teknologi untuk meningkatkan efisiensi.

3) Efisiensi Rendah

Organisasi dengan tingkat efisiensi rendah menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya produktivitas karyawan, proses kerja yang tidak efisien, atau kurangnya dukungan teknologi. Tingkat ini sering kali disebabkan oleh kurangnya pelatihan, manajemen yang buruk, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif.

e. **Indikator Efisiensi Sumber Daya Manusia**

Efisiensi Sumber Daya Manusia (SDM) di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja, teknologi, dan proses kerja. Berdasarkan pemikiran Dessler (2020), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur efisiensi SDM, antara lain:

1) Produktivitas Kerja

Salah satu indikator utama efisiensi SDM adalah produktivitas kerja. Hal ini mencakup kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal, menggunakan waktu dan sumber daya yang tersedia secara efisien. Produktivitas yang tinggi mengindikasikan penggunaan sumber daya secara maksimal untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam waktu yang lebih singkat (Dessler, 2020).

2) Penggunaan Waktu Secara Efektif

Efisiensi SDM juga tercermin dari bagaimana karyawan dan organisasi mengelola waktu mereka. Pengelolaan waktu yang efektif berarti mengurangi pemborosan waktu dalam proses kerja, sehingga karyawan dapat fokus pada tugas-tugas yang bernilai

tambah. Hal ini penting untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi inefisiensi (Dessler, 2020).

3) Kualitas Output

Kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja menjadi indikator penting dalam menilai efisiensi SDM. Output yang memenuhi atau bahkan melebihi standar organisasi menunjukkan bahwa SDM telah bekerja secara efisien, menggunakan keterampilan dan pengetahuan untuk mencapai hasil yang baik dengan sumber daya yang ada (Dessler, 2020).

4) Penghematan Biaya Operasional

Efisiensi SDM tidak hanya dilihat dari segi produktivitas, tetapi juga dari segi penghematan biaya. Organisasi yang efisien dapat mengurangi biaya operasional dengan memanfaatkan sumber daya secara bijaksana, termasuk mengurangi pemborosan yang tidak perlu dalam proses kerja (Robbins & Judge, 2019).

5) Pemanfaatan Teknologi Informasi

Dalam era digital, pemanfaatan teknologi informasi (TI) menjadi salah satu indikator efisiensi SDM. Organisasi yang efisien memanfaatkan TI untuk mendukung proses kerja, mempercepat pengolahan data, dan mengotomatisasi tugas-tugas administratif. Ini memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih cepat dan akurat (Dessler, 2020).

6) Keseimbangan Beban Kerja dan Kesejahteraan Karyawan

Efisiensi SDM tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga pada keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki keseimbangan kehidupan kerja cenderung lebih produktif dan efisien (Robbins & Judge, 2019).

7) Adaptabilitas Terhadap Perubahan

Kemampuan tenaga kerja untuk beradaptasi dengan perubahan, terutama dalam hal teknologi dan sistem kerja, juga merupakan

indikator efisiensi SDM. Organisasi yang dapat dengan cepat mengadopsi dan menyesuaikan teknologi baru atau perubahan sistem kerja menunjukkan efisiensi dalam mengelola SDM untuk tetap bersaing dalam pasar yang dinamis (Dessler, 2020).

3. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

a. Pengertian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merujuk pada kategori usaha dengan skala dan kapasitas lebih kecil dibandingkan perusahaan besar. UMKM memegang peran penting dalam perekonomian, terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008, UMKM didefinisikan sebagai usaha yang memiliki kriteria tertentu terkait aset dan pendapatan.

Usaha mikro didefinisikan sebagai usaha dengan pendapatan tahunan maksimal Rp.300.000.000,00 dan aset tidak melebihi Rp 50.000.000,00. Usaha kecil memiliki pendapatan tahunan antara Rp.300.000.000,00 hingga Rp.2.500.000.000,00 dan aset antara Rp.50.000.000,00 hingga Rp.500.000.000,00. Usaha menengah, di sisi lain, memiliki pendapatan tahunan lebih dari Rp.2.500.000.000,00 hingga Rp.50.000.000,00 dan aset antara Rp.500.000.000,00 hingga Rp.10.000.000.000,00 (Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, 2008).

UMKM memainkan peran besar dalam perekonomian karena berfungsi sebagai penggerak utama dalam menciptakan lapangan kerja dan pemberdayaan ekonomi lokal. Selain itu, UMKM sering menjadi wadah untuk inovasi dan pengembangan produk baru yang dapat memenuhi kebutuhan pasar dengan biaya lebih rendah. Syafii (2019) menyatakan bahwa UMKM dapat menjadi motor penggerak perekonomian dengan kontribusi signifikan terhadap Produk

Domestik Bruto (PDB) dan penyediaan lapangan pekerjaan bagi sebagian besar masyarakat. Pengembangan UMKM pun berpotensi besar dalam menciptakan pemerataan ekonomi dan mengurangi kemiskinan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi UMKM

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor penting dalam perekonomian. Untuk dapat berkembang dan berkelanjutan, ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhannya. Menurut Manullang (2016), pengelolaan UMKM yang baik memerlukan perhatian pada faktor-faktor di bawah ini, serta adanya dukungan dari berbagai pihak, baik itu pemerintah, lembaga keuangan, maupun masyarakat. Dengan adanya perhatian terhadap faktor-faktor tersebut, UMKM dapat lebih berkembang, berinovasi, dan berkontribusi lebih besar terhadap perekonomian. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi UMKM dalam operasionalnya, antara lain:

1) Akses terhadap pembiayaan

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja UMKM adalah akses terhadap sumber pembiayaan. Banyak UMKM yang mengalami kesulitan dalam mendapatkan kredit dari lembaga keuangan, yang disebabkan oleh rendahnya kemampuan mereka dalam memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh bank. Keterbatasan modal ini sering menghambat ekspansi usaha, inovasi, dan peningkatan kapasitas produksi.

2) Akses Terhadap Teknologi

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) berperan besar dalam mendorong efisiensi dan produktivitas UMKM. Banyak pelaku UMKM yang belum memiliki pengetahuan atau sumber daya untuk mengadopsi teknologi yang relevan. Teknologi dapat membantu UMKM dalam mempercepat

proses bisnis, memperluas pasar, serta meningkatkan kualitas produk dan layanan.

3) Keterampilan Manajerial

Keterampilan manajerial yang terbatas menjadi salah satu kendala bagi pengembangan UMKM. Keterampilan dalam mengelola sumber daya, merencanakan strategi bisnis, serta mengelola keuangan dan pemasaran sangat penting untuk kesuksesan usaha. Banyak UMKM yang mengalami kesulitan dalam manajemen, yang berujung pada pengelolaan yang kurang efisien dan kurangnya daya saing di pasar.

4) Pemasaran dan Jaringan

Pemasaran yang efektif dan jaringan yang luas merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan UMKM. Banyak UMKM yang kesulitan untuk memasarkan produk mereka secara efektif, baik di pasar lokal maupun internasional. Keterbatasan dalam hal jaringan distribusi dan promosi menyebabkan produk UMKM sulit bersaing dengan produk dari perusahaan besar.

5) Regulasi dan Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah yang mendukung atau menghambat perkembangan UMKM juga memainkan peran penting. Regulasinya yang mudah dipahami dan diterapkan dapat membantu UMKM dalam menjalankan operasional secara efisien. Sebaliknya, regulasi yang rumit atau tidak jelas dapat menghambat perkembangan UMKM, sehingga perlu ada upaya dari pemerintah untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi UMKM.

c. Tujuan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan penting dalam perekonomian, terutama dalam hal menciptakan lapangan kerja, mengurangi tingkat kemiskinan, serta

mempercepat pemerataan ekonomi. Menurut Suharto (2019), tujuan UMKM bukan hanya sekadar untuk memperoleh keuntungan, tetapi juga memiliki tujuan sosial dan ekonomi yang lebih luas, seperti menciptakan kestabilan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat. Beberapa tujuan UMKM menurut Suharto (2019) antara lain:

1) Meningkatkan Perekonomian Lokal

UMKM memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan perekonomian lokal. Dengan mendirikan usaha yang berbasis di komunitas, UMKM membantu meningkatkan pendapatan daerah serta menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat setempat. Salah satu tujuan utama UMKM adalah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah dan mengurangi kesenjangan ekonomi antara daerah.

2) Menciptakan Lapangan Kerja

UMKM memiliki potensi besar dalam menciptakan lapangan kerja, terutama di daerah yang kurang berkembang. Melalui penciptaan usaha-usaha baru, UMKM dapat menyerap tenaga kerja lokal, yang berkontribusi langsung pada pengurangan angka pengangguran. Selain itu, UMKM juga berperan dalam mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

3) Meningkatkan Kemandirian Ekonomi

UMKM bertujuan untuk menciptakan kemandirian ekonomi, baik bagi pengusaha itu sendiri maupun masyarakat sekitar. Melalui usaha yang dikelola secara mandiri, UMKM memungkinkan masyarakat untuk tidak tergantung pada pekerjaan formal atau sektor ekonomi lainnya. Hal ini berkontribusi pada keberlanjutan ekonomi di tingkat mikro dan makro.

4) Meningkatkan Daya Saing

UMKM bertujuan untuk meningkatkan daya saing produk lokal agar dapat bersaing dengan produk dari perusahaan besar. Untuk

itu, UMKM perlu terus berinovasi dalam hal produk dan kualitas serta memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan jangkauan pasar.

5) Mengurangi Kemiskinan

Salah satu tujuan sosial UMKM adalah mengurangi tingkat kemiskinan. Dengan menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, UMKM berperan penting dalam upaya pengentasan kemiskinan, terutama di wilayah yang memiliki tingkat kemiskinan tinggi.

6) Mendorong Inovasi dan Kreativitas

UMKM juga bertujuan untuk mendorong inovasi dan kreativitas dalam menciptakan produk atau layanan yang sesuai dengan kebutuhan pasar. UMKM sering kali menjadi laboratorium bagi ide-ide baru yang dapat menciptakan produk yang memiliki nilai tambah tinggi dan bermanfaat bagi masyarakat.

Menurut Suharto (2019), dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, UMKM tidak hanya berkontribusi pada perekonomian secara makro, tetapi juga menjadi motor penggerak dalam pemerataan kesejahteraan masyarakat, sehingga membantu menciptakan masyarakat yang lebih adil dan sejahtera.

d. Tingkat Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki berbagai tingkat usaha yang dibedakan berdasarkan kriteria tertentu, seperti jumlah tenaga kerja, pendapatan, dan aset. Setiap tingkat UMKM memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari sisi kapasitas operasional, peran dalam perekonomian, maupun tantangan yang dihadapi. Menurut Mankiw (2017), UMKM dapat dibedakan menjadi tiga tingkat berdasarkan kriteria tersebut, yaitu usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah.

1) Usaha Mikro

Usaha mikro merupakan kategori usaha yang paling kecil dalam hal pendapatan dan aset. Menurut Mankiw (2017), usaha mikro biasanya memiliki pendapatan tahunan yang sangat terbatas, yakni tidak lebih dari Rp.300.000.000,00 dengan aset yang tidak melebihi Rp 50.000.000,00 Usaha mikro sering kali dijalankan oleh individu atau keluarga dan tidak memiliki karyawan tetap. Biasanya, usaha mikro bergerak di sektor perdagangan, jasa, atau industri kecil yang membutuhkan modal terbatas dan memiliki dampak ekonomi lokal yang signifikan.

2) Usaha Kecil

Usaha kecil, menurut Mankiw (2017), adalah usaha dengan kapasitas yang lebih besar daripada usaha mikro, asih terbilang kecil jika dibandingkan dengan usaha menengah atau besar. Usaha kecil memiliki pendapatan tahunan antara Rp.300.000.000,00, hingga Rp.2.500.000.000, 00, serta aset yang berkisar antara Rp.50.000.000,00 hingga Rp.500.000.000,00 Usaha kecil lebih terstruktur dibandingkan usaha mikro dan sering kali memiliki beberapa karyawan tetap. Mereka juga mulai menerapkan sistem manajerial dan inovasi dalam operasional bisnisnya.

3) Usaha Menengah

Usaha menengah, sebagai kategori terbesar dalam UMKM, menurut Mankiw (2017), memiliki pendapatan tahunan lebih dari Rp.2.500.000.000,00 hingga Rp.50.000.000,00 serta aset yang berkisar antara Rp.500.000.000,00 hingga Rp.10.000.000.000,00 Usaha menengah umumnya sudah memiliki jaringan distribusi yang lebih luas dan lebih banyak karyawan. Pada tingkat ini, perusahaan mulai beroperasi dengan sistem manajerial yang lebih formal dan struktur organisasi yang lebih kompleks. Usaha

menengah juga mulai berinovasi dalam produk dan layanan untuk memperluas pangsa pasar.

Menurut Mankiw (2017), UMKM, dari tingkat mikro hingga menengah, memainkan peran yang sangat penting dalam perekonomian. Usaha mikro lebih berfokus pada pemberdayaan masyarakat lokal, sementara usaha kecil dan menengah memiliki peran lebih besar dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara lebih luas. UMKM juga menjadi tulang punggung dalam meningkatkan daya saing produk lokal dan mengurangi ketimpangan ekonomi antar wilayah.

e. Indikator Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki beberapa indikator yang digunakan untuk menentukan kategori usaha berdasarkan kapasitas operasional, sumber daya, dan dampaknya terhadap perekonomian. Menurut Todaro dan Smith (2015), indikator UMKM meliputi kriteria seperti jumlah aset, pendapatan, tenaga kerja, dan sektor industri yang dijalankan. Penggunaan indikator-indikator ini sangat penting untuk memberikan gambaran jelas mengenai skala dan kontribusi UMKM dalam perekonomian.

1) Pendapatan Tahunan

Salah satu indikator utama yang digunakan untuk mengklasifikasikan UMKM adalah pendapatan tahunan. Menurut Todaro dan Smith (2015), usaha mikro biasanya memiliki pendapatan tahunan yang tidak melebihi Rp.300.000.000,00 usaha kecil memiliki pendapatan antara Rp.300.000.000,00 hingga Rp.2.500.000.000,00 dan usaha menengah memiliki pendapatan tahunan antara Rp.2.500.000.000,00 hingga Rp.50.000.000.000,00 Pendapatan ini mencerminkan kapasitas produksi dan pasar yang dijangkau oleh setiap kategori usaha.

2) Aset Usaha

Aset adalah indikator yang menunjukkan kapasitas usaha dalam hal sumber daya fisik dan finansial. Todaro dan Smith (2015) menyatakan bahwa usaha mikro memiliki aset yang tidak melebihi Rp.50.000.000,00 usaha kecil memiliki aset antara Rp.50.000.000,00 hingga Rp.500.000.000,00 sedangkan usaha menengah memiliki aset antara Rp.500.000.000,00 hingga Rp.10.000.000.000,00 Aset ini mencakup properti, peralatan, dan modal kerja yang digunakan dalam operasional usaha.

3) Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh UMKM juga menjadi indikator dalam menentukan kategori usaha. Menurut Todaro dan Smith (2015), usaha mikro biasanya dijalankan oleh pemilik usaha sendiri atau dengan sedikit tenaga kerja, sedangkan usaha kecil mulai melibatkan beberapa karyawan tetap. Usaha menengah umumnya memiliki struktur organisasi yang lebih formal dengan lebih banyak karyawan yang bekerja di berbagai departemen. Kategori ini mencerminkan skala operasional dan kemampuan usaha dalam menyediakan lapangan pekerjaan.

4) Sektor Industri

Sektor industri tempat UMKM beroperasi juga menjadi indikator penting. UMKM yang bergerak di sektor perdagangan, jasa, atau manufaktur memiliki karakteristik yang berbeda. Todaro dan Smith (2015) menyebutkan bahwa sektor ini dapat memengaruhi cara usaha dijalankan, serta potensi pengembangan dan pasar yang dapat dijangkau. Sektor industri menentukan sifat dan kebutuhan spesifik yang harus dipenuhi untuk setiap kategori UMKM.

5) Inovasi dan Adopsi Teknologi

Kemampuan UMKM untuk berinovasi dan mengadopsi teknologi juga menjadi indikator penting dalam mengukur perkembangan

usaha. Todaro dan Smith (2015) menjelaskan bahwa UMKM, terutama yang berada pada tingkat menengah, sering kali memiliki akses lebih besar ke teknologi dan dapat berinovasi dalam produk atau proses produksi mereka. Inovasi ini berperan penting dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha dalam jangka panjang.

Penggunaan indikator-indikator ini sangat penting untuk menganalisis potensi dan tantangan yang dihadapi oleh UMKM. Todaro dan Smith (2015) berpendapat bahwa pemahaman tentang indikator ini memungkinkan pembuat kebijakan untuk merancang strategi yang tepat dalam mendukung pengembangan UMKM, serta memberikan pemilik usaha gambaran jelas mengenai posisi usaha mereka di pasar.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Hubungan Implementasi TI terhadap Efisiensi SDM

a. Kesiapan Teknologi

Kemampuan UMKM dalam menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai, seperti perangkat keras, perangkat lunak, dan koneksi internet yang stabil, merupakan fondasi utama implementasi TI.

b. Literasi Teknologi SDM

Kemampuan tenaga kerja untuk memahami dan menggunakan teknologi secara efektif. Literasi ini mencakup keterampilan dasar seperti pengoperasian perangkat lunak hingga kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi.

c. Dukungan Manajemen

Komitmen dan dukungan manajemen dalam memfasilitasi pelatihan, alokasi anggaran untuk investasi TI, serta penerapan kebijakan yang mendukung implementasi teknologi menjadi penentu utama

keberhasilan.

d. Budaya Organisasi

Organisasi yang memiliki budaya adaptif terhadap perubahan cenderung lebih berhasil dalam mengadopsi teknologi. Budaya yang mendukung inovasi dan kolaborasi akan memudahkan proses implementasi.

e. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pelatihan yang berkelanjutan memastikan bahwa tenaga kerja tidak hanya memahami teknologi baru tetapi juga mampu memanfaatkannya secara optimal dalam pekerjaan sehari-hari.

f. Kompleksitas Teknologi

Tingkat kesulitan atau kemudahan penggunaan teknologi dapat memengaruhi proses adopsi. Teknologi yang intuitif dan sesuai dengan kebutuhan UMKM akan lebih mudah diimplementasikan.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efisiensi SDM pada UMKM

Efisiensi SDM pada UMKM dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling terkait. Faktor ini menentukan sejauh mana tenaga kerja dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.

a. Produktivitas Kerja

Kemampuan SDM untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dalam waktu yang ditentukan. Produktivitas yang tinggi mencerminkan efisiensi tenaga kerja.

b. Penggunaan Waktu Secara Efektif

Pengelolaan waktu yang baik oleh tenaga kerja membantu mengurangi pemborosan waktu dalam proses operasional.

c. Kualitas Output

Hasil kerja yang berkualitas menunjukkan bahwa tenaga kerja mampu memenuhi standar yang diharapkan tanpa membutuhkan banyak

revisi atau perbaikan.

d. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Penggunaan teknologi secara optimal membantu mempercepat proses kerja, mengurangi kesalahan manusia, dan meningkatkan akurasi data.

e. Keseimbangan Beban Kerja

Pembagian kerja yang adil dan sesuai dengan kapasitas individu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan meminimalkan kelelahan.

f. Adaptabilitas terhadap Perubahan

Kemampuan tenaga kerja untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan perubahan proses kerja sangat penting dalam memastikan efisiensi.

g. Penghematan Biaya Operasional

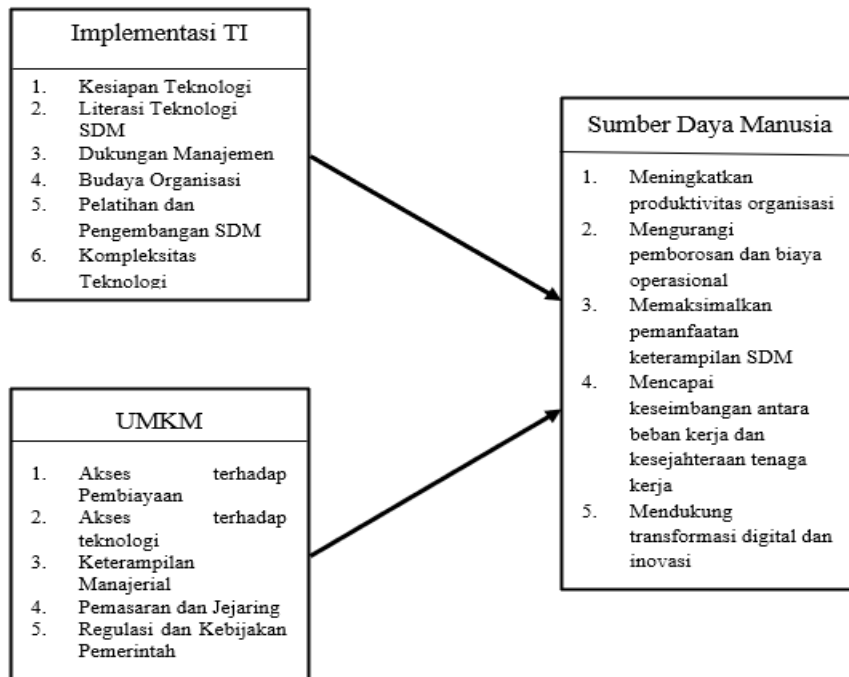
Efisiensi SDM juga terlihat dari kemampuan organisasi dalam mengurangi pengeluaran terkait tenaga kerja, seperti lembur yang berlebihan atau biaya pelatihan yang tidak efektif.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Analisis dan penelitian	Hasil Penelitian
1.	Susanto, A. (2020)	Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja UMKM	<ul style="list-style-type: none"> • Survei dan Analisis Data • Analisis Regresi 	Adopsi sistem informasi manajemen meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional.
2.	Rahman, I. (2021)	Efisiensi SDM melalui Teknologi Informasi	Studi Kasus	Teknologi informasi meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan melalui pelatihan online.
3.	Widiastuti, R. (2022)	Faktor-faktor Adopsi Teknologi di UMKM	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif dengan Kuesioner • Analisis Statistik 	Dukungan pemerintah dan kesadaran teknologi berpengaruh positif terhadap adopsi teknologi.
4.	Setiawan, B. (2023)	Kendala dalam Implementasi Teknologi Informasi di UMKM	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara dan Observasi • Analisis Tematik 	Menyebutkan kurangnya pengetahuan teknis dan dana sebagai hambatan utama dalam adopsi teknologi.
5.	Hidayah, S. (2023)	Dampak Media Sosial terhadap Efisiensi Operasional UMKM	Analisis Kualitatif	Media sosial berkontribusi pada efisiensi operasional dan pengelolaan SDM di UMKM.

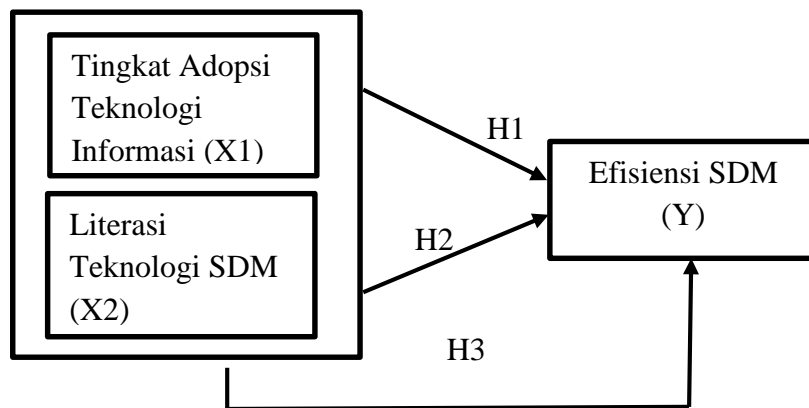
C. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

D. Kerangka Konsep

Antara Variabel Independen dan Variabel Dependen. Kerangka ini memberikan struktur dan panduan dalam merumuskan hipotesis serta membantu peneliti Kerangka konsep adalah alat yang digunakan dalam penelitian untuk menggambarkan hubungan memahami dan menjelaskan fenomena yang sedang diteliti. Berikut ini kerangka konsep yang digunakan:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 : Tingkat Adopsi Teknologi Informasi

X2 : Literasi Teknologi SDM

Y : Efisiensi SDM

H1 : Pengaruh X1 terhadap Y

H2 : Pengaruh X2 terhadap Y

H3 : Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

H1 : Tingkat adopsi teknologi informasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi sumber daya manusia (Y) pada UMKM di Kota Palembang.

H2 : Literasi teknologi SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi sumber daya manusia (Y) pada UMKM di Kota Palembang.

H3 : Tingkat adopsi teknologi informasi dan literasi teknologi SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap SDM pada UMKM di Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, K. E. K., dkk. (2020). Implementasi Teknologi Informasi dalam Peningkatan Efisiensi Sumber Daya Manusia. Eksis: *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian: *Suatu pendekatan praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2017). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badan Pusat Statistik Kota Palembang. (2023). *Data Statistik UMKM Palembang*. Palembang: BPS.
- Brynjolfsson, E., dan Hitt, L. M. (2000). *Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformation, and Business Performance*. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 23-48.
- Davis, F. D. (1989). *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology*. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- Delone, W. H., dan McLean, E. R. (2003). *The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update*. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9-30.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Boston: Pearson.
- Dinas Koperasi dan UMKM Palembang. (n.d.). *Laporan Tahunan: Pemberdayaan UMKM di Kota Palembang Melalui Teknologi Informasi*. Palembang: Dinas Koperasi dan UMKM Palembang.
- Fitriasari, L. (2021). Adopsi Teknologi Informasi di Sektor UMKM: Peluang dan Tantangan. *Jurnal Ekonomi Digital*, Vol. 5, No. 2, pp. 23–37.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., dan Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Heeks, R. (2002). *Information Systems and Developing Countries: Failure, Success, and Local Improvisations*. *The Information Society*, Vol. 18, No. 2, pp. 101–112. <https://doi.org/10.1080/01972240290075039>

- Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. (2022). *Strategi Pengembangan UMKM Berbasis Teknologi Informasi*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM,
- _____. (2022). *Laporan Tahunan Perkembangan UMKM di Indonesia*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM.
- Kompasiana.com. (n.d.). *Strategi Peningkatan Efisiensi SDM melalui Teknologi Informasi pada UMKM dan Digital Transformation and MSME Development in Indonesia*. Diakses pada 19 Desember 2024, dari <https://www.kompasiana.com>
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Laudon, K. C., dan Laudon, J. P. (2019). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (15th ed.).
- _____. (2020). *New York: Pearson Education Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (16th ed.).
- Mankiw, N. G. (2017). *Principles of Economics* (7th ed.). Cengage Learning.
- Manullang, R. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 19, No. 1, pp. 45–60.
- Nachrowi, N. D., dan Usman, H. (2006). *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS* (7th ed.). London: Routledge.
- Rahmawati, D. (2020). Penggunaan Aplikasi SDM pada UMKM di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 1, pp. 45–56.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, D. P., dan Rahman, A. (2023). Dampak Digitalisasi terhadap Efisiensi Operasional SDM di Sektor UMKM. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 15(2), 45-57.
- Sekaran, U. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (6th ed.). New York: Wiley.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,
- _____. (2020). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, S. (2019). Peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam Perekonomian. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, Vol. 21, No. 2, pp. 123–135.
- Sutrisno Hadi. (2023). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Lembaga Penerbitan Universitas.
- Todaro, M. P., dan Smith, S. C. (2015). *Economic Development* (12th ed.). Boston: Pearson Education.
- Venkatesh, V., dkk. (2003). *User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View*. *MIS Quarterly*, 27(3), 425-478. <https://doi.org/10.2307/30036540>
- Widarjono, A. (2013). *Ekonometrika: Pengantar dan Aplikasinya*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wooldridge, J. M. (2016). *Introductory Econometrics: A Modern Approach* (6th ed.). Boston: Cengage Learning.

