

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

Pengumpulan data dan informasi terkait penelitian, dilakukan tinjauan literatur terhadap penelitian ini. Data dan informasi yang dikumpulkan dari jurnal-jurnal ini akan digunakan sebagai data pendukung dan perbandingan dalam penelitian selanjutnya. Penelitian ini mengkaji materi pada dua puluh publikasi yang relevan dengan judul penelitian, dua puluh Jurnal-jurnal tersebut terbagi menjadi enam belas jurnal nasional dan empat jurnal luar negeri, dengan terbitan terbaru pada tahun 2023 dan tertua pada tahun 2019. Dari dua puluh jurnal yang masuk dalam tinjauan literatur, satu publikasi berfungsi sebagai sumber informasi utama untuk penelitian ini.

Acuan dalam penelitian ini, *“Impact mechanism of direct supervisor’s leadership behaviors on employees’ extended use of information technologies,”* dikembangkan oleh peneliti Zhen Shao menggunakan adaptasi teknik SEM PLS dan *tools* menggunakan SmartPLS. *Framework Comparing, Contrasting, Criticize, Synthesize, dan Summarize (3C2S)* digunakan untuk merangkum kedua puluh jurnal tersebut, memudahkan peneliti dalam melakukan perbandingan untuk mengidentifikasi kesamaan dengan penelitian sebelumnya, dan kontras untuk mengidentifikasi perbedaan antar peneliti. Di masa lalu, untuk memberikan umpan balik terhadap penelitian sebelumnya, seseorang harus mengkritik penelitian tersebut, mensintesiskannya untuk memberikan wawasan baru, dan merangkumnya untuk memberikan gambaran umum tentang temuannya. Sinopsis dapat digunakan untuk membuat tabel referensi dari sepuluh studi literatur, seperti terlihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Comparing	Contrasting	Critique	Synthesize	Sumarize
1.	<i>Impact mechanism of direct supervisor's leadership behaviors on employees' extended use of information technologies</i> [1].	Penelitian ini menguji hubungan antara peningkatan penggunaan teknologi informasi (TI) oleh karyawan dan perilaku transformasional. Secara khusus, dampak moderasi dari inovasi TI dan peran mediasi otonomi kerja merupakan subjek utama penelitian ini. serupa dengan penelitian yang dilakukan.	Penelitian sebelumnya menggunakan <i>Multifactor Leadership Questionnaire</i> (MLQ), sedangkan penelitian yang dilakukan tidak MLQ.	Penelitian ini tidak menyelidiki secara variabel-variabel mediasi atau moderasi yang mungkin berdampak pada hubungan tersebut. Terlebih lagi, penelitian dilakukan dalam konteks organisasi tertentu, sehingga kemungkinan kesimpulan yang diperoleh tidak dapat diterapkan pada sektor atau lingkungan yang berbeda. Terakhir, desain penelitian <i>cross-sectional</i> menyulitkan penentuan kausalitas; Pendekatan longitudinal atau eksperimental akan lebih menguntungkan bagi penelitian di masa depan untuk mendukung kesimpulan.	Penelitian ini menggunakan model struktural untuk menyelaraskan dengan temuan sebelumnya.	Kepeimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap perluasan penggunaan TI. Otonomi kerja diidentifikasi sebagai mediator dalam hubungan kepeimpinan transformasional dan penggunaan TI, sedangkan inovasi TI ditemukan memoderasi hubungan ini.
2.	Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional [5].	Kinerja pegawai bank BRI Purworejo secara positif oleh pendekatan	Penelitian ini tidak memberikan informasi mengenai indikator gaya kepemimpinan transaksional dan	Hubungan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan transaksional dan	Dengan mencari tahu karakteristik apa yang membedakan gaya kepemimpinan transaksional dan	keefektifan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja

No.	Judul	Comparing	Contrasting	Criticize	Synthesize	Summarize
		kepemimpinan transformasional dan transaksional.	transformasional, menjelaskan variabel lain selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, atau memvalidasi data menggunakan metode pengujian asumsi seperti uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas.	dipahami dengan baik secara teoritis berdasarkan penelitian ini. Selain itu, baik faktor internal maupun eksternal seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, budaya perusahaan, dll yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.	transformasional dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan, penelitian ini dapat diringkas. Menemukan elemen lain yang mungkin berdampak pada korelasi antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional adalah cara lain untuk mensintesis penelitian ini.	karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi.
3.	Analisa Konten Twitter @kcmkominfo Tentang Proses Migrasi TV Digital Dalam Menedukasi Masyarakat Terkait Transformasi [4].	Penelitian ini mengkaji <i>tweet</i> terkait migrasi TV digital dari @kcmkominfo dengan menggunakan metodologi kualitatif. Tujuan penelitian menunjukkan bahwa konten ini mencakup komponen instruksional, informatif, deskriptif dan tentang keunggulan sistem televisi digital.	Media sosial sebagai sumber data yang relevan dan aktual, pendekatan analisis isi hermeneutik yang dapat memberikan pemahaman mendalam tentang makna dan tujuan pesan, serta kriteria kualitatif untuk mengelompokkan informasi berdasarkan tema tertentu.	tidak memberikan teoritis landasan mengenai transisi dari televisi analog ke digital atau implikasi sosialnya. tidak menyertakan definisi kerja untuk istilah-istilah seperti <i>Set Top Box</i> (STB), TV digital, TV analog, dll. Metode pengujian asumsi seperti uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas tidak boleh	Ada dua metode untuk merangkum penelitian ini: pertama, dengan mencari tahu tema-tema utama yang muncul dalam <i>tweet</i> @kcmkominfo mengenai migrasi TV digital, dan kedua, dengan mencari tahu elemen internal dan eksternal yang mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap migrasi.	Kcmkominfo menyebarkan informasi dan pembaruan mengenai transisi ini di Twitter, dan masyarakat secara aktif berinteraksi dengan konten yang dibagikan di platform tersebut. Survei juga mengungkapkan bahwa masyarakat sempat menyuarakan keraguan akan perlunya penambahan perangkat <i>Set Top Box</i>

No.	Judul	Comparing	Contrasting	Criticize	Synthesize	Sumarize
		Berdasarkan temuan penelitian ini, @kcnkominfo Pendapat masyarakat tentang peralihan ke TV digital dan keinginan untuk menggunakan layanan tersebut dapat dipengaruhi oleh konten di Twitter.		digunakan untuk memvalidasi data.		(STB) untuk mekrem saran digital.
4.	Model Persamaan Struktural: Peran Kepemimpinan Transformatisonal Menuju Kinerja Karyawan dan Keterkaitan Karyawan [6].	bertujuan untuk menyelidiki inovasi teknologi komunikasi informasi (TIK) dalam hubungan antara faktor kepemimpinan dan kinerja organisasi. Penelitian ini juga berupaya untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus organisasi di era pandemi Covid-19.	Temuan penelitian, populasi sampel, teknik analisis data, variabel terikat, dan variabel intervening berbeda dengan yang dipublikasikan pada publikasi lain. perangkat lunak Smartpls 3.0 dan model persamaan struktural, <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	Penggunaan variabel yang mempengaruhi kinerja pekerja dalam model ini untuk kepemimpinan transformatisonal tidak menghasilkan bukti tidak langsung yang sangat kuat.	Hubungan antara pemimpin transformatif dan masa depan angkatan kerjanya dijelaskan oleh paradigma ini.	kepemimpinan transformatisonal mempunyai dampak positif terhadap kinerja pekerja namun, tidak ada hubungan langsung yang jelas antara kinerja pekerja dan kepemimpinan transformatisonal.
5.	peran teknologi informasi bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan [2].	Manfaat kompetitif teknologi informasi bagi bisnis tercapak dalam publikasi ini.	Teknologi informasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam bisnis. metodologi kualitatif	Penelitian yang tidak memadai tentang variabel lain yang mempengaruhi persaingan perusahaan.	Contoh bisnis yang telah secara efektif memasukkan teknologi informasi ke	TI dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan operasi bisnis, Mengatasi tantangan dan strategi, Analisis

No.	Judul	Comparing	Contrasting	Criticize	Synthesize	Summarize
6.	<i>Transformational Leadership and Digital Creativity: The Mediating Roles of Creative Self-Efficacy and Ambidextrous Learning</i> [7].	Jurnal ini menyelidiki hubungan antara inovasi digital dan gaya kepemimpinan transformatif.	Jurnal ini menunjukkan bagaimana inovasi digital dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, analisis PL-S-SEM untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian.	Publikasi ini gagal menjelaskan bagaimana inovasi digital dapat dipengaruhi oleh pendekatan kepemimpinan transformasional.	Publikasi ini secara signifikan meningkatkan pengetahuan tentang bagaimana filosofi kepemimpinan transformasional berdampak pada inovasi digital.	Penelitian menyajikan pengetahuan tentang cara menggunakan teknologi digital secara efektif dan menawarkan nasihat berguna bagi manajemen untuk era big data.
7.	<i>Interaction effect of strategic leadership behaviors and organizational culture on IS-Business strategic alignment and Enterprise Systems assimilation</i> [8].	Dampak perilaku terhadap kepemimpinan teknologi informasi tercakup dalam kedua penelitian ini.	Perilaku kepemimpinan strategis ditukur dengan MLQ dan menguji hubungan antara perilaku kepemimpinan dan adopsi karyawan terhadap sistem perusahaan.		Studi kedua ini menunjukkan bahwa cara pemimpin berperilaku mempunyai dampak besar terhadap cara menggunakan teknologi.	Penelitian ini menemukan bahwa perilaku kepemimpinan strategis, penyelarasan strategis bisnis IS, dan asimilasi Sistem Perusahaan saling terkait, dan budaya organisasi dapat memoderasi hubungan tersebut.

No.	Judul	Comparing	Contrasting	Critique	Synthesize	Summarize
8.	Peran OCB, Kepemimpinan Transformasional Dan Digital Pada Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi [9].	Kepemimpinan digital dan kepemimpinan transformasional	Dedikasi pada Organisasi dan Menggunakan alat SmartPLS versi 3.0. Menghitung t-statistik dan p-value	Satu-satunya data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari bisnis keluarga Indonesia di Bekasi. Hal ini mungkin membatasi seberapa luas temuan penelitian dan hanya tiga kategori perilaku kepemimpinan dan transformatif, kepemimpinan digital yang dipelajari dalam penelitian ini. Hal ini mungkin membuat lebih sulit untuk memahami bagaimana perilaku kepemimpinan mempengaruhi berfungsinya suatu organisasi.	Melalui komitmen organisasi, perilaku kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi	Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan positif antara metrik keberhasilan perusahaan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB).
9.	<i>The Role Of Digital Leadership In Organizations To Improve Employee Performance And Business Success</i> [10].	Keduanya berbicara tentang bagaimana kepemimpinan digital dapat meningkatkan produktivitas pekerja dan kesuksesan perusahaan.	Sedangkan jurnal kedua lebih berorientasi empiris, sedangkan jurnal pertama lebih berorientasi teori.	Jurnal pertama tidak merinci bagaimana penggunaan perilaku kepemimpinan digital oleh karyawan memengaruhi informasi.	Kedua publikasi tersebut menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan digital untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai kesuksesan bisnis.	Menambah pengetahuan yang sudah ada mengenai kepemimpinan digital dan menawarkan saran berguna yang ingin perusahaan meningkatkan produktivitas pekerja dan sukses secara

No.	Judul	Comparing	Contrasting	Criticize	Synthesize	Summarize
10.	Konsep Kepemimpinan Transformatif [11].	Kepemimpinan transformatif dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja.	Bertitik pada konsep kepemimpinan transformatif secara umum, bukan penerapannya dalam konteks tertentu	Artikel ini tidak membahas secara mendalam tentang klemahan atau potensi masalah yang terkait dengan kepemimpinan transformatif.	Artikel ini memadukan berbagai perspektif tentang kepemimpinan transformatif dari beberapa ahli dan peneliti, memberikan gambaran yang lebih komprehensif.	Artikel ini menjelaskan konsep kepemimpinan transformatif, termasuk pengertian, gaya, karakteristik, prinsip, dan komponennya.

Tabel 2.1 Tinjauan Pustaka membawa kita pada kesimpulan bahwa prosedur penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan dua puluh referensi penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya belum menyertakan alat penelitian atau perhitungan statistik yang dijelaskan. Sementara itu, penelitian ini mencakup alat tanya jawab dan menggunakan metode kualitatif. Sejumlah penelitian kurang menjelaskan mengenai skala penghitungan yang digunakan, namun penelitian ini memberikan penjelasannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap penggunaan TI oleh karyawan. Selain itu, sejumlah studi literatur telah meneliti hubungan ini di masa lalu, dengan menggunakan skala Likert sebagai alat penghitungan.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 *Tranformasional Leadership* (Kepemimpinan Tranformasional)**

Kepemimpinan Tranformasional adalah gaya yang menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai potensi maksimalnya dan bekerja dengan baik. Pendekatan kepemimpinan ini memerlukan pembentukan ikatan erat dengan pengikut, menguraikan visi yang jelas, dan mendorong kreatifitas dan inovasi dalam mencapai tujuan bersama. Atribut lain yang terkenal dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuannya untuk menumbuhkan suasana di tempat kerja di mana karyawan merasa dihargai, diakui, dan didukung ketika berusaha mencapai tujuan kelompok. Dampak positif, dorongan berpikir kreatif, dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan bersama adalah ciri-ciri umum dari pemimpin transformasional [1].

Tujuan dari kepemimpinan transformasional adalah untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi. Pengaruh positif, kepekaan terhadap kebutuhan individu, dan pengembangan visi organisasi yang jelas merupakan ciri-ciri pemimpin transformasional. Juga sering kali menanamkan semangat pada anggota tim [10].



### **2.2.2 Idealized Influence (Pengaruh Ideal)**

Pengaruh ideal adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perilaku kepemimpinan transformatif di mana pemimpin bertindak dengan cara yang memenangkan rasa hormat dan kekaguman dari pengikutnya, menunjukkan karisma dan pengaruh dalam organisasi, menekankan nilai penetapan tujuan, mengambil implikasi moral dan etika. keputusan menjadi pertimbangan, dan menekankan kerja tim serta tanggung jawab [1].

Pengaruh yang dipandang sebagai model atau standar yang diinginkan atau diharapkan oleh seseorang atau kelompok disebut pengaruh ideal. Ketika digunakan dalam konteks kepemimpinan, "pengaruh ideal" dapat merujuk pada gaya kepemimpinan yang dipandang oleh pengikut sebagai standar yang harus diikuti, seperti kepemimpinan transformasional yang menginspirasi, memotivasi, dan menempa visi yang berbeda [9].

Salah satu aspek kepemimpinan yang paling penting adalah pengaruh ideal, yang merupakan kapasitas seorang pemimpin untuk membujuk, mengangkat, membimbing, dan mengarahkan bawahan menuju pencapaian tujuan kelompok. Dampak ini ditentukan oleh kapasitas pemimpin untuk memberikan contoh, menumbuhkan budaya inovatif, mendorong kerja sama tim, memberikan akses terhadap sumber daya digital, dan meningkatkan kompetensi digital pekerja. Pemimpin juga penting dalam membantu anggota karyawan meningkatkan kemampuan digital, membantu berkembang secara pribadi, dan menumbuhkan lingkungan yang mendorong kreativitas dan pembelajaran seumur hidup. Untuk menginspirasi dan mendorong tenaga kerja dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kesuksesan perusahaan, para pemimpin harus mengambil langkah-langkah penting ini [10].

### **2.2.3 Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)**

Motivasi yang menginspirasi adalah karakteristik kepemimpinan transformasional tertentu di mana pemimpin mengungkapkan optimisme tentang perkembangan bisnis di masa depan dan menunjukkan kecintaan terhadap

pekerjaan. Penggunaan TI yang meluas oleh karyawan ternyata sangat dipengaruhi oleh perilaku ini, terutama ketika karyawan menunjukkan tingkat inovasi TI yang lebih tinggi. Studi ini menawarkan implikasi yang berguna bagi para manajer senior dan manajer lini depan dalam perekrutan dan pelatihan karyawan, dengan alasan bahwa motivasi inspiratif merupakan komponen penting dalam mendorong penggunaan TI secara lebih luas [1].

Perilaku kepemimpinan yang dikenal sebagai motivasi inspirasional memerlukan inspirasi dan motivasi pengikut dengan menyajikan visi yang menarik dan menawarkan dukungan dan dorongan untuk mewujudkan visi tersebut. Perilaku kepemimpinan semacam ini berupaya untuk menanamkan rasa semangat dan dedikasi pada anggota tim dengan memberi energi dan memobilisasi individu dalam organisasi menuju tujuan bersama. Studi ini menemukan bahwa, terutama dalam pengaturan budaya organisasi yang menghargai fleksibilitas, motivasi yang menginspirasi memiliki dampak yang baik pada penyelarasan strategi informasi sistem bisnis [8].

#### **2.2.4 *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)**

Stimulasi intelektual adalah perilaku kepemimpinan transformasional tertentu di mana pemimpin sering berdebat dan mempertimbangkan apakah suatu pertanyaan masuk akal, mencari berbagai solusi ketika memecahkan masalah, dan membantu karyawan dalam mempertimbangkan masalah dari berbagai sudut pandang. Perilaku ini terbukti berkorelasi positif dengan penggunaan TI yang lebih lama oleh karyawan dan berdampak besar pada otonomi kerja. Lebih jauh lagi, penelitian ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat inovasi TI yang lebih tinggi kemungkinan besar akan memperoleh manfaat dari stimulasi intelektual dalam hal penggunaan TI dalam jangka waktu yang lama [1].

Salah satu aspek dari kepemimpinan transformasional adalah stimulasi intelektual, yang terjadi ketika pemimpin menetapkan tujuan yang jelas untuk pekerjaan anggota timnya, mengkomunikasikan visi untuk masa depan, dan

menunjukkan keyakinan pada kapasitas untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tersebut [9].

### **2.2.5 *Interpersonal Consideration* (Pertimbangan Interpersonal)**

Pertimbangan interpersonal adalah tindakan seorang pemimpin langsung yang menganggap setiap bawahan sebagai individu yang mandiri, menunjukkan kepedulian terhadap berbagai kebutuhan, keterampilan, dan tujuan anggota timnya, serta siap membantu setiap bawahan dalam mewujudkan potensi dirinya. Perilaku ini berkorelasi positif dengan penggunaan TI yang berkepanjangan oleh karyawan dan telah terbukti berdampak signifikan terhadap otonomi kerja [1].

Istilah "pertimbangan interpersonal" adalah praktik kepemimpinan yang mencakup membangun ikatan kepercayaan dengan bawahan, menunjukkan empati dan dukungan, dan mengungkapkan kepedulian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan. Perilaku kepemimpinan seperti ini berpusat pada mengenali dan memenuhi kebutuhan emosional dan pribadi anggota tim, menciptakan suasana kerja yang ramah dan inklusif, dan mendorong dialog yang jujur dan kerja tim di dalam perusahaan. Penelitian telah menunjukkan bahwa pemimpin yang menunjukkan perhatian interpersonal memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk membangun kepercayaan dan hubungan baik dengan anggota tim, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja [8].

### **2.2.6 *Job Autonomy* (Otonomi Kerja)**

Otonomi kerja mempengaruhi hubungan antara penggunaan teknologi informasi (TI) karyawan dan karakteristik kepemimpinan transformasional. Ditemukan bahwa perluasan penggunaan TI oleh karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh otonomi kerja. Menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak baik pada otonomi kerja, sehingga mendorong penggunaan TI dalam jangka panjang. Telah ditemukan bahwa beberapa perilaku kepemimpinan transformasional seperti stimulasi intelektual, dorongan inspirasi, dan pertimbangan antarpribadi memiliki dampak besar pada otonomi kerja.

Pentingnya otonomi kerja sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara penggunaan TI yang berkepanjangan oleh karyawan dan kepemimpinan transformasional [1].

Derajat independensi dan kebebasan yang dimiliki karyawan dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut dengan otonomi kerja. Hal ini memberikan otonomi kepada pekerja atas prosedur, jadwal, dan teknik kerja, sehingga memberdayakan untuk mengambil keputusan sendiri dan menerima akuntabilitas atas pekerjaan [10].

### **2.2.7 *IT Extended Use (Penggunaan yang diperluas)***

Penggunaan yang diperluas adalah proses memanfaatkan kemampuan dan fungsi TI tambahan untuk mendukung tanggung jawab pekerjaan yang lebih luas. Hal ini memerlukan pemanfaatan sistem di luar penggunaan biasa dan normal dengan cara yang lebih menyeluruh dan kompleks. Karena sistem informasi yang kompleks sering digunakan, orang dapat memanfaatkan seluruh kemampuannya untuk bekerja lebih baik [1].

Berbagai macam aplikasi dapat dimasukkan dalam penggunaan TI yang lebih luas, terutama ketika menyangkut strategi inovasi digital. Hal ini mencakup penggunaan TI untuk mendukung pembangunan berkelanjutan, inovasi model bisnis, dan transformasi digital [12].

### **2.2.8 *IT Innovativeness (Inovasi Teknologi Informasi (TI))***

Hubungan antara perilaku kepemimpinan transformasional dan penggunaan teknologi informasi (TI) yang berkepanjangan oleh karyawan diperiksa dalam penelitian ini, bersama dengan efek moderasi dari inovasi TI karyawan. Kemungkinan bahwa praktik TI yang inovatif pada karyawan meningkatkan efek stimulasi intelektual dan motivasi inspirasional pada penggunaan TI yang lebih lama. Hal ini berarti bahwa karyawan lebih mungkin terkena dampak dari perilaku kepemimpinan transformasional tertentu dalam penggunaan TI jika memiliki tingkat inovasi TI yang lebih tinggi [1].

Kemampuan suatu bisnis untuk menggunakan teknologi informasi secara sukses dan efisien untuk mengembangkan ide, barang, atau layanan baru disebut sebagai inovasi TI. Hal ini memerlukan penggunaan teknologi untuk menghasilkan pendekatan yang segar dan inovatif terhadap kemungkinan dan tantangan bisnis, yang pada akhirnya akan memberi keunggulan kompetitif di pasar. Di era transformasi digital, inovasi TI sangat penting karena bisnis harus terus berubah dan beradaptasi agar dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang berkembang pesat. Organisasi dapat tetap menjadi yang terdepan dan mendorong kesuksesan jangka panjang melalui inovasi teknologi dan pemecahan masalah yang inovatif dengan menumbuhkan budaya inovasi TI [13].

### **2.2.9 TV Digital**

Televisi digital adalah jenis televisi yang menyiarkan sinyal data, audio, dan video ke pesawat televisi menggunakan teknologi modulasi dan kompresi digital [4]. Menurut Kementerian Komunikasi dan Informatika, peralihan dari televisi analog ke digital memiliki setidaknya keuntungan [14], antara lain:

1. Menghindari penggunaan pita frekuensi yang terlalu banyak. Frekuensi yang digunakan untuk siaran TV analog adalah 700 MHz. Spektrum ini memiliki batas-batas tertentu.
2. Menyediakan dukungan internet 5G Jaringan internet generasi kelima, atau 5G, adalah salah satu penggunaan hasil penghematan frekuensi.
3. Gratis tanpa batas waktu karena program TV digital disediakan tanpa biaya.
4. Mendapatkan gambar yang jernih.
5. Orang yang menggunakan TV digital akan mendapatkan keuntungan dari sejumlah fitur tambahan. Salah satunya adalah kemampuan untuk melihat acara yang telah ditayangkan dan yang akan muncul melalui panduan program elektronik, atau EPG. Televisi digital memiliki fungsi sistem peringatan dini, yang sering dikenal sebagai EWS, untuk membantu mitigasi bencana. Pengguna TV digital akan menerima peringatan jika terjadi bencana alam. Fitur kunci orang tua juga disertakan.

6. Tidak ada persyaratan untuk frekuensi radio VHF/UHF atau parabola karena siaran TV terestrial digunakan untuk TV digital yang dibutuhkan untuk menerima siaran TV digital adalah *dekoder* dan antena UHF.

#### **2.2.10 Penelitian Kuantitatif**

Studi kuantitatif menggambarkan fenomena terbatas secara objektif dan menetapkan apakah fenomena tersebut dapat dikontrol dengan intervensi. Metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan penyebab fenomena sosial melalui pengukuran objektif dan analisis numerik. Penelitian kuantitatif mencoba menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan peristiwa melalui pengumpulan data yang terfokus pada data numerik. Dengan mengidentifikasi teori yang telah teruji dan benar yang menjelaskan fenomena sosial, penelitian kuantitatif membuat asumsi bahwa tujuan dan metodologi ilmu sosial sama dengan ilmu fisika dan alam. Hipotesis yang teruji atau terverifikasi yang memberikan penjelasan atas fenomena yang diamati. Dalam penelitian kuantitatif, hubungan antara peneliti dan subjek didasarkan pada kemampuan untuk menemukan hukum yang menambah prediksi yang dapat dipercaya dan untuk pengelolaan dunia nyata dan manifestasinya. Menemukan pola dalam sampel orang: analisis statistik menunjukkan tren perilaku dan kecenderungan yang cukup signifikan untuk berguna dalam situasi dunia nyata. Teknik yang digunakan dalam penelitian kuantitatif bersifat kaku, formal, telah ditentukan, dan terperinci sebelum dilakukan[15].

#### **2.2.11 Penelitian Kualitatif**

Penelitian kualitatif adalah metodologi yang digunakan untuk memahami fenomena sosial dari sudut pandang subjek penelitian. Berbeda dengan penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis matematis, penelitian kualitatif berfokus pada makna dan interpretasi yang diberikan oleh informan. Ciri-ciri penelitian kualitatif yaitu dilakukan dalam lingkungan alami, peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, data berupa kata-kata atau gambar, temuan penelitian menekankan pada proses daripada hasil akhir, analisis data

bersifat induktif, memperhatikan perspektif informan, dan menggunakan argumen yang mendalam untuk meyakinkan orang lain..

Penelitian ini sangat penting karena banyak masalah yang tidak dapat diselesaikan dengan pendekatan kuantitatif. Sebagai contoh, lebih banyak hal yang dapat diteliti jika seorang informan membagikan narasi secara langsung daripada harus mengisi kuesioner. Penelitian kualitatif juga dapat menyelidiki secara mendalam deskripsi dan interpretasi informan. Oleh karena itu, penelitian untuk tugas akhir ini menggunakan penelitian kualitatif karena, selain memiliki keunggulan komparatif dibandingkan dengan penelitian kuantitatif, penelitian kualitatif juga sangat terbatas [15].

### 2.2.12 Perbedaan penelitian kualitatif dan kuantitatif

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif. Perbedaan kualitatif dan kuantitatif dilihat dari proses penelitian antara lain [15].

**Tabel 2.2 Perbedaan penelitian kualitatif dan kuantitatif dari proses penelitian [15] [16]**

Kualitatif	Kuantitatif
Sirkuler, Prosesnya adalah sebagai berikut : a. Tahap orientasi atau deskripsi yaitu apa yang dilihat, didengar, dirasakan, dan ditanyakan. b. Tahap reduksi atau fokus yaitu dengan mereduksi informasi yang didapatkan pada tahap pertama c. Tahap seleksi yaitu dengan menguraikan fokus yang telah ditetapkan sebelumnya menjadi lebih rinci	Linear, langkah-langkah yang didalamnya jelas : a. Rumusan masalah b. Terdapat teori c. Memiliki hipotesis d. Mengumpulkan data e. Analisis data f. Dan terdapat kesimpulan

Perbedaan aksioma antara penelitian kualitatif dan kuantitatif yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.3 Perbedaan Aksioma Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif [16]**

Aksioma Dasar	Kualitatif	Kuantitatif
Sifat realistik	Ganda, holistic, dinamis, hasil konstruksi dan pemahaman dari peneliti	Dapat diklasifikasikan, konkret, teramati, dan terukur
Hubungan peneliti	Interaktif dengan sumber	Independen,

Aksioma Dasar	Kualitatif	Kuantitatif
dengan yang diteliti	data yang didapat supaya memperoleh makna	objektivitas
Hubungan variabel	Interaktif atau timbal balik	Hubungan sebab akibat
Kemungkinan generalisasi	Transferability yaitu hanya mungkin dalam ikatan konteks dan waktu	Cenderung membuat generalisasi
Peranan nilai	Terkait nilai nilai yang dibawa peneliti dan sumber data	Cenderung bebas nilai

Perbedaan utama antara penelitian kualitatif dan kuantitatif dalam hal metodologi dan aksioma dasar, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 2.1 dan 2.2. Baik penelitian kuantitatif maupun kualitatif memiliki kelebihan dan kekurangan. Peneliti memilih metodologi berdasarkan pada seberapa baik metodologi tersebut sesuai dengan pertanyaan penelitian, tujuan, dan fitur dari fenomena yang sedang dipelajari. Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian kuantitatif yang dapat diatasi dengan penelitian kualitatif; misalnya, hanya ada sedikit pilihan untuk eksplorasi informan dalam penelitian kuantitatif. Hanya ada sedikit kesempatan dalam penelitian kuantitatif untuk mempelajari informan karena keterlibatan peneliti dalam penelitian. Penelitian kualitatif dapat melihat lebih dekat pada deskripsi dan interpretasi informan, penelitian ini dapat mengatasi kesulitan ini dengan analisis yang lebih mendalam daripada yang biasanya terjadi pada penelitian kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian untuk tugas akhir ini bersifat kualitatif dan bukan kuantitatif, karena selain kelebihan penelitian kualitatif dibandingkan penelitian kuantitatif, juga karena cakupannya yang lebih kecil.

### 2.2.13 Analisis Rancangan Penelitian Kualitatif Menurut Cresswell

Kepada para peneliti untuk mempertimbangkan analisis data kualitatif sebagai suatu prosedur yang mengharuskan untuk mengikuti serangkaian prosedur, mulai dari yang spesifik dan bekerja melalui berbagai lapisan analisis:



Langkah pertama mengatur data dan menyiapkannya untuk dianalisis. Hal ini meliputi pengetikan catatan lapangan, transkrip wawancara, pemindaian materi secara optik, pendokumentasian semua materi visual, dan pengklasifikasian serta pengorganisasian data ke dalam berbagai kategori berdasarkan sumber informasi.

Langkah kedua periksa setiap informasi. Tahap awal ini menawarkan gambaran umum yang luas tentang data dan kesempatan untuk mempertimbangkan signifikansi keseluruhannya. Konsep luas apa yang diungkapkan yang terlibat? Nada seperti apa yang dimiliki oleh pemikiran-pemikiran tersebut? Bagaimana perasaan Anda tentang penggunaan, kredibilitas, dan kedalaman informasi secara umum? Pada titik ini, peneliti kualitatif dapat mulai mencatat pengamatan yang luas tentang data atau menuliskan komentar di margin transkrip atau catatan lapangan observasi. Sebuah buku sketsa ide dapat mulai terbentuk untuk data visual.

Langkah ketiga mulailah mengkodekan setiap bagian data. Teknik mengatur data dengan menempatkan tanda kurung di sekitar segmen teks atau gambar dan melabeli margin dengan kata yang sesuai dengan kategori dikenal sebagai pengkodean. Hal ini melibatkan penggunaan data teks atau gambar yang diperoleh selama pengumpulan data, mengklasifikasikan kalimat (atau paragraf) atau foto, dan menetapkan istilah untuk setiap kategori-sering kali berasal dari bahasa informan secara *in vivo*.

Langkah keempat tentukan topik dan deskripsi. Manfaatkan proses pengkodean untuk menyediakan kategori atau tema untuk analisis, serta deskripsi lingkungan atau peserta. Deskripsi adalah penggambaran detail yang mendalam tentang individu, lokasi, atau kegiatan dalam suatu konteks. Deskripsi ini dapat diberi kode oleh peneliti. Ketika membuat deskripsi mendalam untuk studi kasus, etnografi, dan proyek penelitian naratif, analisis ini sangat membantu. Untuk sebuah studi penelitian, gunakan pengkodean untuk menghasilkan lima hingga tujuh tema, atau sejumlah kategori. Tema-tema ini sering digunakan sebagai judul di bagian temuan penelitian (atau di bagian temuan disertasi atau tesis) karena merupakan temuan utama dalam penelitian kualitatif. Tema-tema tersebut harus menunjukkan berbagai sudut pandang dari orang-orang yang berbeda dan didukung

oleh berbagai kutipan dan contoh-contoh tertentu. Peneliti kualitatif dapat menggunakan tema lebih dari sekadar mendeteksi tema selama proses pengodean. Tema dapat digunakan untuk membuat lapisan analisis yang rumit. Sebagai contoh, tema dikembangkan menjadi model teoritis (seperti dalam grounded theory) atau dihubungkan ke dalam alur cerita (seperti dalam narasi) oleh para peneliti. Seperti dalam studi kasus, tema-tema diperiksa untuk setiap contoh unik dan juga untuk beberapa kasus, atau tema-tema tersebut dibentuk menjadi deskripsi yang luas seperti dalam fenomenologi. Penelitian kualitatif tingkat lanjut menciptakan hubungan topik yang rumit selain menggambarkan dan mengidentifikasi tema.

Langkah kelima menguraikan konsep dan deskripsi. Tentukan terlebih dahulu bagaimana ide dan deskripsi akan digambarkan dalam cerita kualitatif. Metode yang paling banyak digunakan untuk mengomunikasikan kesimpulan analisis adalah dengan menggunakan sebuah percakapan naratif.

Percakapan ini dapat mencakup kronologi kejadian, pemeriksaan menyeluruh terhadap beberapa tema (termasuk subtema, contoh-contoh tertentu, kutipan, dan berbagai sudut pandang dari orang-orang), atau perdebatan dengan tema-tema terkait. Selain itu, banyak peneliti kualitatif yang melengkapi diskusi dengan menggunakan gambar, figur, atau tabel. Seperti dalam etnografi, mempromosikan gambar lokasi penelitian tertentu, seperti dalam grounded theory, atau memberikan model proses, seperti dalam studi kasus dan etnografi, atau mengkomunikasikan data deskriptif pada setiap peserta dalam sebuah tabel [17].

#### **2.2.14 Analisis Data Penelitian Kualitatif menurut Miles dan Huberman**

Miles dan Huberman mengidentifikasi tiga tahap dalam analisis data penelitian kualitatif, yaitu sebagai berikut:

##### **a. Reduksi Data (*Data Reduction*)**

Setelah pengumpulan data di lapangan, prosedur reduksi data dilakukan. Selama proses pengumpulan data, berbagai jenis dan kriteria data harus didokumentasikan dengan cermat. Pengumpulan data di lapangan akan menjadi semakin rumit dan

memakan waktu. Data yang semakin banyak dan kompleks, memerlukan analisis data melalui reduksi data.

Mereduksi data berarti merangkum, mengatur informasi, memusatkan perhatian pada hal-hal yang membutuhkan detail, mencari tema dan pola, dan pada akhirnya menghilangkan informasi yang tidak relevan. Kemudian membuang bagian yang tidak diperlukan. Hasilnya, data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran yang jelas dan mendukung peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Tahap berikut adalah menyajikan data setelah peneliti mereduksi sejumlah informasi yang berasal dari hasil wawancara. Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam beberapa bentuk, antara lain bagan, ringkasan singkat, dan hubungan antar kategori. Hubungan antar kategori. Dalam hal ini, Miles dan Huberman melaporkan bahwa teks naratif merupakan metode yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif.

c. Kesimpulan dan Verifikasi Hasil (*Conclusion Drawing/Verification*)

Pada tahap ini, peneliti membuat kesimpulan berdasarkan konsep penyajian data yang telah disebutkan sebelumnya. Kesimpulan awal biasanya bersifat sementara dan dapat direvisi kapan saja jika pengumpulan data tambahan diperlukan atau jika peneliti menemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung temuan. Namun, ketika peneliti kembali ke lapangan, akan ditentukan apakah temuan kesimpulan yang awalnya ditawarkan didukung oleh bukti-bukti yang dapat dipercaya dan konsisten.

Dapat dipercaya dan konsisten, artinya ketika peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data lagi, temuan yang dihasilkan sudah dapat diandalkan. Melakukan analisis data lanjutan terhadap data yang telah dianalisis sebelumnya berdasarkan data yang diberikan oleh informan merupakan langkah terakhir dalam proses analisis data [15].

### **2.2.15 Memverifikasi Keabsahan Data dalam Penelitian Kualitatif**

Apakah penelitian kualitatif benar-benar ilmiah? adalah salah satu pertanyaan yang selalu menghantui penelitian kualitatif. Pertanyaan ini tidak hanya berkaitan dengan masalah generalisasi, tetapi juga tingkat kepercayaan yang belum dikembangkan dengan orang-orang yang tidak setuju. Untuk menjawab setiap pertanyaan yang diajukan, berikut ini adalah rincian masalah teknis dan keabsahan data. Memverifikasi keakuratan informasi. Keakuratan dan keandalan data penelitian kualitatif yang dikumpulkan di lokasi penelitian dijamin oleh sejumlah kriteria. Data yang dikumpulkan haruslah akurat dan dapat diandalkan. Dalam penelitian kualitatif, ada empat kriteria umum yang digunakan untuk mengukur keabsahan data yaitu uji kredibilitas data, uji tranferability, uji dependability, uji confirmability. Metode triangulasi adalah teknik yang digunakan oleh peneliti untuk memverifikasi keakuratan data. Triangulasi adalah pendekatan pemeriksaan kebenaran data yang menggunakan metode pembandingan atau pengecekan selain data itu sendiri. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Metode triangulasi yang paling populer adalah dengan melakukan konsultasi dengan sumber-sumber tambahan. Sebagai hasil dari pemaparan tersebut hal ini menunjukkan perlunya pemeriksaan silang dan membandingkan tingkat keandalan data yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai waktu dan perangkat dalam penelitian kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan beberapa cara, termasuk membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan pernyataan-pernyataan umum dan pribadi yang dibuat oleh individu, membandingkan hasil temuan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara dengan pernyataan-pernyataan pribadi, membandingkan pernyataan-pernyataan yang dibuat dalam latar penelitian, membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan yang dibuat dalam latar penelitian, membandingkan situasi saat ini dengan yang dibuat dalam latar penelitian, membandingkan pernyataan-pernyataan yang dibuat oleh seseorang dengan yang dibuat dalam latar penelitian, membandingkan pernyataan-pernyataan yang dibuatnya dari waktu ke waktu dengan pernyataan-pernyataan yang dibuat dalam latar penelitian, membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan

perspektif orang lain [15]. Standar validasi data yang baku dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 2.4 Penjelasan Uji Validitas Data [15]**

No	Uji Validitas Data	Penjelasan
1.	Uji Kredibilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melakukan wawancara ulang dengan sumber data yang baru maupun yang telah dihubungi sebelumnya (perpanjangan pengamatan)</li> <li>b. Membaca berbagai buku referensi, makalah penelitian, dan bahan lain yang berkaitan dengan topik yang dibahas (meningkatkan ketekunan)</li> <li>c. Atasan menunjuk dan mengawasi bawahan yang bertugas mengumpulkan dan menguji data yang diperoleh (triangulasi sumber).</li> <li>d. Melakukan wawancara dan menindaklanjuti dengan dokumentasi, observasi, atau survei (triangulasi teknik)</li> <li>e. Melakukan verifikasi dalam berbagai konteks atau waktu dengan menggunakan observasi, wawancara, atau metode lain (triangulasi waktu)</li> <li>f. Mencari informasi yang menyimpang atau bahkan bertentangan dengan data yang sudah ditemukan (analisis kasus negatif)</li> <li>g. Rekaman wawancara harus digunakan untuk mendukung data wawancara (menggunakan bahan referensi)</li> <li>h. Sumber data diminta untuk menandatangani hasil penelitian (member check)</li> </ul>
2.	Uji Tranferability	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Meningkatkan deskripsi latar atau konteks di mana penelitian tersebut berpusat</li> <li>b. Jika pembaca hasil penelitian dapat memahami dengan jelas konteks atau latar penelitian.</li> <li>c. Laporan memenuhi kriteria transferabilitas jika laporan tersebut memberikan pemahaman yang jelas kepada pembaca tentang "jenis" latar atau konteks yang dapat digunakan untuk mentransfer hasil penelitian.</li> </ul>
3.	Uji Depenability	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mengenai seberapa "salah" peneliti menafsirkan subjek penelitian.</li> <li>b. Kriteria dependabilitas akan semakin terpenuhi jika peneliti mempertahankan konsistensi di seluruh proses penelitian (termasuk pengumpulan data, interpretasi, dan kesimpulan, meringkas temuan penelitian penulisan laporan semakin terpenuhi persyaratan dependabilitasnya semakin terpenuhi persyaratan dependabilitasnya.</li> <li>c. Lakukan audit reliabilitas dengan auditor yang tidak memihak, dengan memeriksa setiap catatan pekerjaan peneliti.</li> <li>d. Keandalan penelitian peneliti harus dipertanyakan jika dia tidak dapat menyediakan dokumentasi kegiatan kerja lapangannya.</li> </ul>
4.	Uji Konfirmability	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melaksanakan audit konfirmabilitas, yang mencakup penentuan apakah catatan data lapangan sesuai dengan data yang diberikan, interpretasi, dan temuan penelitian.</li> <li>b. Presentasi, interpretasi, dan kesimpulan dari temuan studi</li> <li>c. Secara umum, temuan studi dapat diterima jika hasil audit data investasi menunjukkan adanya konfirmabilitas.</li> </ul>

### 2.2.16 Skala Likert

Skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert (Likert, 1932) merupakan alat untuk mengukur sikap individu dengan meminta menunjukkan

apakah setuju atau tidak setuju dengan topik penelitian [18] [19]. Terdapat lima tingkatan skor penilaian pada skala Likert, dan peringkat tengah atau ketiga pada skala tersebut mempunyai sebutan netral [20]. Skala Likert yang akan digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 2.4.

**Tabel 2. 4 Bobot Skala Likert**

Skala	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1