Jurnal Teknologi dan Bisnis
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: XXXX-XXXX | P-ISSN: XXXX-XXXX
Vol. 1 No. 1 (2027) | Januari
OPEN ACCESS
https://doi.org/10.63447/jtb.v1i1.2288

Membangun Administrasi Perkantoran Berkelanjutan melalui Integrasi HRTech, Remote Team Dynamics, dan Corporate Digital Responsibility

Sufyan [1*], Abdus Salam [2]

[1*, 2] Program Studi Manajemen Informatika, STMIK Indonesia Banda Aceh, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia

Email: sufyan@stmiki.ac.id [1*], abdussalam@stmiki.com [2]

Histori Artikel:
Dikirim 20 November 2026; *Diterima dalam bentuk revisi* 25 November 2026; *Diterima* 30 November 2026; *Diterbitkan* 28 Januari 2027. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

Abstrak

Transformasi digital mendorong perubahan dalam pengelolaan administrasi perkantoran, khususnya melalui pemanfaatan HRTech dan penerapan pola kerja jarak jauh. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh HRTech dan Remote Team Dynamics terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan dengan Corporate Digital Responsibility sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode SEM-PLS terhadap 200 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRTech dan Remote Team Dynamics berpengaruh positif dan signifikan terhadap Corporate Digital Responsibility maupun Administrasi Perkantoran Berkelanjutan. Corporate Digital Responsibility juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan serta terbukti memediasi pengaruh HRTech dan Remote Team Dynamics. Temuan ini menunjukkan bahwa keberlanjutan administrasi perkantoran tidak hanya ditentukan oleh penerapan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola teknologi secara aman, etis, transparan, dan bertanggung jawab.

Kata Kunci: Administrasi Perkantoran, HRTech, Remote Team Dynamics, Corporate Digital Responsibility.

Abstract

Digital transformation drives changes in office administration management, particularly through the utilization of HRTech and the implementation of remote work patterns. This study aims to analyze the influence of HRTech and Remote Team Dynamics on Sustainable Office Administration with Corporate Digital Responsibility as a mediating variable. The study used a quantitative approach with the SEM-PLS method on 200 respondents. The results showed that HRTech and Remote Team Dynamics have a positive and significant effect on both Corporate Digital Responsibility and Sustainable Office Administration. Corporate Digital Responsibility also has a positive and significant effect on Sustainable Office Administration and is proven to mediate the influence of HRTech and Remote Team Dynamics. These findings indicate that the sustainability of office administration is not only determined by the application of technology, but also by the organization's ability to manage technology safely, ethically, transparently, and responsibly.

Keywords: Office Administration, HRTech, Remote Team Dynamics, Corporate Digital Responsibility.

Jurnal Teknologi dan Bisnis
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: XXXX-XXXX | P-ISSN: XXXX-XXXX
Vol. 1 No. 1 (2027) | Januari
OPEN ACCESS
https://doi.org/10.63447/jtb.v1i1.2288

1. Pendahuluan

Transformasi digital telah mengubah cara organisasi menjalankan aktivitas administrasi perkantoran, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia, komunikasi, koordinasi, dokumentasi, dan pengambilan keputusan. Administrasi perkantoran yang sebelumnya banyak bergantung pada proses manual kini berkembang menuju lingkungan kerja digital yang memanfaatkan berbagai teknologi untuk meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan kualitas layanan administrative (Choirunnisa & Oktarina, 2025). Perubahan tersebut semakin penting seiring meningkatnya penerapan pola kerja hybrid dan jarak jauh yang menuntut organisasi mampu mengelola pekerjaan, informasi, serta sumber daya manusia tanpa selalu bergantung pada keberadaan fisik di kantor. Salah satu perkembangan yang semakin relevan dalam transformasi administrasi perkantoran adalah pemanfaatan Human Resource Technology (HRTech) (Bilkhist, et al., 2026). HRTech memungkinkan organisasi mengotomatisasi berbagai aktivitas pengelolaan sumber daya manusia, seperti administrasi kepegawaian, pemantauan kinerja, pengelolaan kehadiran, analisis kebutuhan tenaga kerja, hingga penyediaan informasi yang mendukung pengambilan Keputusan (Nasti & Lubis, 2025). Pemanfaatan analitik SDM secara otomatis juga memberikan peluang bagi organisasi untuk mengidentifikasi pola produktivitas, beban kerja, kebutuhan pengembangan kompetensi, dan berbagai indikator perilaku kerja secara lebih cepat (Nugroho & Tambunan, 2025). Dengan demikian, HRTech tidak lagi hanya berfungsi sebagai perangkat administratif, tetapi mulai berkembang menjadi instrumen strategis dalam pengelolaan organisasi digital.

Di sisi lain, penerapan kerja jarak jauh menghadirkan dinamika baru dalam administrasi perkantoran. Remote Team Dynamics berkaitan dengan bagaimana anggota tim berkomunikasi, berkoordinasi, membangun kepercayaan, membagi tanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaan ketika interaksi berlangsung melalui media digital (Fadhila, 2026). Meskipun kerja jarak jauh memberikan fleksibilitas dan dapat mengurangi ketergantungan terhadap ruang kerja fisik, pola kerja tersebut juga dapat menimbulkan tantangan berupa hambatan komunikasi, keterlambatan pertukaran informasi, kesulitan pemantauan pekerjaan, perbedaan beban kerja, serta berkurangnya keterikatan antaranggota tim (Lase, et al., 2025). Oleh karena itu, keberhasilan administrasi perkantoran digital tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi mengelola dinamika manusia di dalam lingkungan kerja virtual. Perkembangan digitalisasi tersebut selanjutnya memunculkan kebutuhan terhadap Corporate Digital Responsibility (CDR) (Juliyanti, 2025). CDR menekankan tanggung jawab organisasi dalam menggunakan teknologi digital secara etis, aman, transparan, inklusif, dan berorientasi pada kepentingan pemangku kepentingan. Dalam konteks administrasi perkantoran, penerapan CDR menjadi penting karena semakin banyak aktivitas organisasi yang bergantung pada pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan, dan pertukaran data digital (Nasrip & Yulianta, 2025). Penggunaan HRTech, misalnya, melibatkan data pegawai yang bersifat penting sehingga organisasi perlu memastikan perlindungan privasi, keamanan informasi, transparansi penggunaan data, serta penggunaan teknologi yang bertanggung jawab. Dengan demikian, transformasi digital tidak cukup hanya menghasilkan efisiensi, tetapi juga harus memperhatikan konsekuensi sosial, etika, dan keberlanjutan dari penggunaan teknologi (Al Bariki, et al., 2026).

Integrasi antara HRTech, dinamika tim kerja jarak jauh, dan Corporate Digital Responsibility berpotensi membentuk paradigma baru dalam administrasi perkantoran. HRTech dapat menyediakan informasi dan analitik untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia, sementara dinamika tim kerja jarak jauh menentukan bagaimana teknologi tersebut digunakan dalam proses kolaborasi dan koordinasi. Selanjutnya, CDR berperan sebagai prinsip pengarah agar penggunaan teknologi tetap memperhatikan keamanan data, kesejahteraan pegawai, transparansi, inklusivitas, dan dampak sosial organisasi. Integrasi ketiga aspek tersebut dapat menjadi fondasi bagi terciptanya administrasi perkantoran yang tidak hanya efisien secara digital, tetapi juga adaptif, bertanggung jawab, dan berkelanjutan (Prabowo, et al., 2025). Namun demikian, sebagian pembahasan mengenai digitalisasi administrasi dan HRTech masih banyak berfokus pada

Jurnal Teknologi dan Bisnis
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: XXXX-XXXX | P-ISSN: XXXX-XXXX
Vol. 1 No. 1 (2027) | Januari
OPEN ACCESS
https://doi.org/10.63447/jtb.v1i1.2288

peningkatan efisiensi, otomatisasi pekerjaan, atau peningkatan kinerja individu. Sementara itu, kajian yang mengintegrasikan HRTech, dinamika tim kerja jarak jauh, dan Corporate Digital Responsibility dalam kerangka pembangunan administrasi perkantoran berkelanjutan masih relatif terbatas (Feryansyah & Sisdianto, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan adanya peluang untuk mengembangkan perspektif penelitian yang tidak hanya melihat teknologi sebagai alat untuk mempercepat pekerjaan administratif, tetapi juga sebagai bagian dari ekosistem organisasi yang harus dikelola secara manusiawi, etis, dan berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berfokus pada upaya membangun administrasi perkantoran berkelanjutan melalui integrasi HRTech, Remote Team Dynamics, dan Corporate Digital Responsibility. Penelitian diarahkan untuk menganalisis bagaimana pemanfaatan teknologi SDM, dinamika kerja dalam tim jarak jauh, serta penerapan tanggung jawab digital perusahaan dapat saling berinteraksi dalam membentuk praktik administrasi perkantoran yang adaptif dan berkelanjutan (Sutrisno, et al., 2025). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian administrasi perkantoran di era digital sekaligus memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang sistem kerja yang lebih efektif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada keberlanjutan.

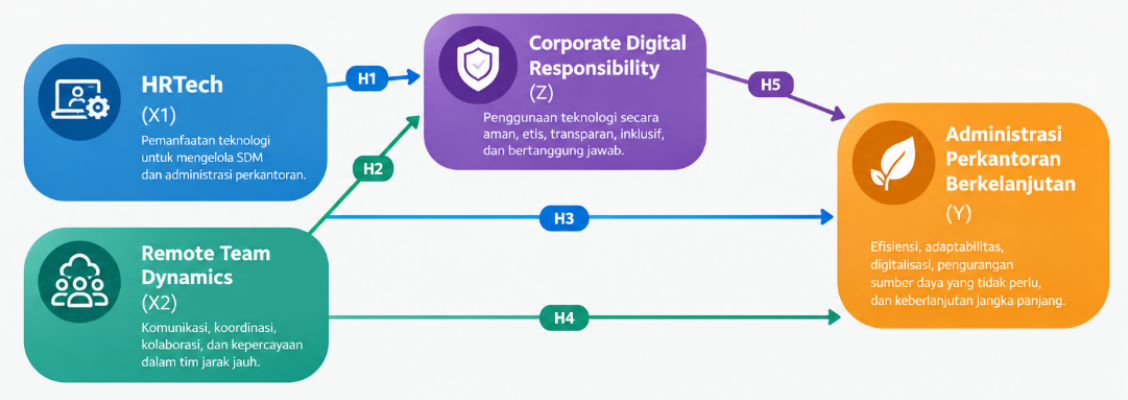
2. Metode Penelitian

2.1 Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (Muchlis, 2025). Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis hubungan antara pemanfaatan Human Resource Technology (HRTech), Remote Team Dynamics, Corporate Digital Responsibility (CDR), dan administrasi perkantoran berkelanjutan. Penelitian diarahkan untuk menguji model konseptual yang menjelaskan bagaimana integrasi teknologi, dinamika kerja jarak jauh, dan tanggung jawab digital dapat berkontribusi terhadap terbentuknya administrasi perkantoran yang berkelanjutan.

2.2 Model Penelitian

Model penelitian dikembangkan dengan menempatkan HRTech (X1) dan Remote Team Dynamics (X2) sebagai variabel eksogen, Corporate Digital Responsibility (Z) sebagai variabel mediasi, serta Administrasi Perkantoran Berkelanjutan (Y) sebagai variabel endogen (Santika, et al., 2026). Model konseptual penelitian adalah:



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Jurnal Teknologi dan Bisnis
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: XXXX-XXXX | P-ISSN: XXXX-XXXX
Vol. 1 No. 1 (2027) | Januari
OPEN ACCESS
https://doi.org/10.63447/jtb.v1i1.2288

HRTech (X1) → penggunaan teknologi untuk mengelola SDM dan pekerjaan administratif.
Remote Team Dynamics (X2) → bagaimana komunikasi, koordinasi, kolaborasi, dan kepercayaan berjalan dalam tim jarak jauh.
Corporate Digital Responsibility (Z) → bagaimana organisasi menggunakan teknologi secara aman, etis, transparan, bertanggung jawab, dan memperhatikan manusia.
Administrasi Perkantoran Berkelanjutan (Y) → administrasi yang efisien, adaptif, terdigitalisasi, mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak perlu, dan mampu bertahan dalam perubahan lingkungan kerja. Jadi, alur utama penelitian dapat diringkas menjadi:
HRTech + Remote Team Dynamics → Corporate Digital Responsibility → Administrasi Perkantoran Berkelanjutan. Sedangkan jalur tambahan yang kita uji adalah:
HRTech → Administrasi Perkantoran Berkelanjutan
Remote Team Dynamics → Administrasi Perkantoran Berkelanjutan.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah pegawai atau tenaga administrasi yang bekerja pada organisasi yang telah menerapkan teknologi digital dalam aktivitas administrasi dan memiliki pengalaman menggunakan pola kerja hybrid atau jarak jauh. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling (Ramadani, et al., 2025), dengan kriteria responden sebagai berikut:

1) Terlibat dalam aktivitas administrasi atau pengelolaan sumber daya manusia.
2) Menggunakan aplikasi atau sistem digital dalam pekerjaan.
3) Pernah menjalankan pekerjaan secara hybrid atau jarak jauh.
4) Memiliki pengalaman menggunakan teknologi digital untuk komunikasi, koordinasi, dokumentasi, atau pengelolaan pekerjaan.
5) Bersedia mengisi kuesioner penelitian.

Jumlah sampel direncanakan sebanyak 200 responden, sehingga memadai untuk pengujian model menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS).

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert lima tingkat (Awaludin, et al., 2023), yaitu:

Tabel 1. Skala Linker

Kriteria	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Nilai	1	2	3	4	5

Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian.

Tabel 2. Indikator Variabel Penelitial

HRTech (X1)	Remote Team Dynamics (X2)	Corporate Digital Responsibility (Z)	Administrasi Perkantoran Berkelanjutan (Y)
otomatisasi administrasi SDM;	efektivitas komunikasi digital;	perlindungan dan keamanan data;	efisiensi proses administrasi;
penggunaan analitik SDM;	koordinasi antaranggota tim;	privasi pengguna;	pengurangan penggunaan dokumen fisik;
integrasi data pegawai;	kepercayaan dalam tim;	transparansi penggunaan teknologi;	efektivitas pengelolaan informasi;

Jurnal Teknologi dan Bisnis
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: XXXX-XXXX | P-ISSN: XXXX-XXXX
Vol. 1 No. 1 (2027) | Januari
OPEN ACCESS
https://doi.org/10.63447/jtb.v1i1.2288

dukungan teknologi terhadap pengambilan keputusan;	pembagian tanggung jawab;	penggunaan teknologi secara etis;	fleksibilitas proses kerja;
kemudahan akses informasi SDM.	kolaborasi virtual;	inklusivitas digital;	keberlanjutan penggunaan teknologi;
	kemampuan beradaptasi terhadap pola kerja jarak jauh.	tanggung jawab organisasi terhadap dampak teknologi.	kualitas layanan administrasi;
			kemampuan organisasi beradaptasi terhadap perubahan.

2.5 Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Analisis dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu evaluasi outer model dan inner model (Caroline, et al., 2024). Evaluasi outer model digunakan untuk menguji kualitas instrumen penelitian melalui:

1) Convergent Validity, dengan melihat nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE);
2) Discriminant Validity, untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang memadai dengan konstruk lainnya;
3) Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, untuk menguji konsistensi internal indikator.

Selanjutnya, evaluasi inner model digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel melalui nilai R^2, f^2, Q^2, koefisien jalur, dan pengujian signifikansi hubungan antar konstruk. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping untuk memperoleh nilai t-statistic dan p-value. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila memenuhi tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu $p < 0,05$.

2.6 Pengujian Efek Mediasi

Penelitian juga menguji peran Corporate Digital Responsibility (Z) sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara HRTech dan Remote Team Dynamics terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan. Pengujian mediasi dilakukan dengan menganalisis indirect effect dan membandingkannya dengan pengaruh langsung masing-masing variabel (Ibriani, et al., 2025). Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui apakah CDR mampu menjadi mekanisme yang menjembatani pemanfaatan teknologi dan dinamika kerja jarak jauh menuju terbentuknya administrasi perkantoran yang berkelanjutan.

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model konseptual yang dikembangkan, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1 : HRTech berpengaruh positif terhadap Corporate Digital Responsibility.
H2 : Remote Team Dynamics berpengaruh positif terhadap Corporate Digital Responsibility.
H3 : HRTech berpengaruh positif terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan.
H4 : Remote Team Dynamics berpengaruh positif terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan.
H5 : Corporate Digital Responsibility berpengaruh positif terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan.
H6 : Corporate Digital Responsibility memediasi pengaruh HRTech terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan.
H7 : Corporate Digital Responsibility memediasi pengaruh Remote Team Dynamics terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan.

Jurnal Teknologi dan Bisnis
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: XXXX-XXXX | P-ISSN: XXXX-XXXX
Vol. 1 No. 1 (2027) | Januari
OPEN ACCESS
https://doi.org/10.63447/jtb.v1i1.2288

Dengan rancangan tersebut, penelitian diharapkan dapat menjelaskan tidak hanya apakah teknologi digital berpengaruh terhadap administrasi perkantoran, tetapi juga bagaimana HRTech dan dinamika tim kerja jarak jauh dapat menghasilkan administrasi perkantoran yang berkelanjutan melalui penerapan tanggung jawab digital perusahaan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data 200 responden yang merupakan tenaga administrasi, staf sumber daya manusia, dan tenaga pendukung administrasi pada organisasi yang telah menerapkan teknologi digital serta pola kerja hybrid atau remote. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menggunakan aplikasi digital dalam pelaksanaan pekerjaan administrasi sehari-hari. Berdasarkan masa kerja, sekitar 38% responden memiliki masa kerja 1–5 tahun, 35% memiliki masa kerja 6–10 tahun, dan 27% memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Sementara itu, berdasarkan intensitas penggunaan teknologi digital, sebanyak 82% responden menyatakan menggunakan sistem digital dalam sebagian besar aktivitas administrasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman yang cukup relevan untuk memberikan penilaian terhadap penerapan HRTech, dinamika tim kerja jarak jauh, Corporate Digital Responsibility, dan keberlanjutan administrasi perkantoran.

3.1.2 Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian outer model dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator yang digunakan dalam penelitian. Evaluasi meliputi nilai outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Rentang Outer Loading	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
HRTech (X1)	0,721–0,884	0,676	0,912	0,880
Remote Team Dynamics (X2)	0,734–0,891	0,691	0,918	0,888
Corporate Digital Responsibility (Z)	0,746–0,902	0,702	0,927	0,904
Administrasi Perkantoran Berkelanjutan (Y)	0,728–0,895	0,683	0,914	0,884

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Nilai AVE seluruh konstruk juga berada di atas 0,50 sehingga memenuhi kriteria convergent validity. Selanjutnya, nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha seluruh konstruk berada di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh konstruk dapat dinyatakan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik dan layak digunakan dalam analisis model struktural.

3.1.3 Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dan mediator dalam menjelaskan variabel endogen.

Tabel 2. Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square	Keterangan
Corporate Digital Responsibility (Z)	0,583	Moderat
Administrasi Perkantoran Berkelanjutan (Y)	0,716	Kuat

Nilai R-Square sebesar 0,583 pada Corporate Digital Responsibility menunjukkan bahwa 58,3% variasi CDR dapat dijelaskan oleh HRTech dan Remote Team Dynamics. Sementara itu, nilai R-

Jurnal Teknologi dan Bisnis
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: XXXX-XXXX | P-ISSN: XXXX-XXXX
Vol. 1 No. 1 (2027) | Januari
OPEN ACCESS
https://doi.org/10.63447/jtb.v1i1.2288

Square sebesar 0,716 menunjukkan bahwa 71,6% variasi Administrasi Perkantoran Berkelanjutan dapat dijelaskan oleh HRTech, Remote Team Dynamics, dan Corporate Digital Responsibility. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi pemanfaatan teknologi, dinamika kerja tim, dan tanggung jawab digital mempunyai kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan keberlanjutan administrasi perkantoran.

3.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping pada SEM-PLS dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistic	P-Value	Keputusan
H1	HRTech → CDR	0,421	6,214	0,000	Diterima
H2	Remote Team Dynamics → CDR	0,337	4,876	0,000	Diterima
H3	HRTech → Administrasi Berkelanjutan	0,286	3,941	0,000	Diterima
H4	Remote Team Dynamics → Administrasi Berkelanjutan	0,218	3,126	0,002	Diterima
H5	CDR → Administrasi Berkelanjutan	0,438	6,587	0,000	Diterima
H6	HRTech → CDR → Administrasi Berkelanjutan	0,184	4,201	0,000	Diterima
H7	Remote Team Dynamics → CDR → Administrasi Berkelanjutan	0,147	3,684	0,000	Diterima

seluruh hipotesis penelitian memiliki nilai p-value < 0,05 sehingga seluruh hipotesis dinyatakan diterima.

3.1.5 Pengaruh HRTech terhadap Corporate Digital Responsibility

Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRTech berpengaruh positif dan signifikan terhadap Corporate Digital Responsibility dengan koefisien jalur sebesar 0,421 dan p-value sebesar 0,000. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan teknologi dalam pengelolaan administrasi sumber daya manusia, semakin tinggi pula kemampuan organisasi dalam menerapkan prinsip tanggung jawab digital. Penggunaan HRTech tidak hanya berorientasi pada otomatisasi pekerjaan, tetapi juga mendorong organisasi untuk memperhatikan keamanan data, perlindungan privasi, transparansi informasi, dan penggunaan teknologi secara etis. Dalam konteks administrasi perkantoran, penerapan HRTech dapat mengurangi proses manual, meningkatkan akurasi pengelolaan data pegawai, serta mempercepat akses terhadap informasi. Namun, peningkatan digitalisasi juga menuntut organisasi untuk meningkatkan tata kelola data dan memastikan bahwa teknologi digunakan secara bertanggung jawab.

3.1.6 Pengaruh Remote Team Dynamics terhadap Corporate Digital Responsibility

Remote Team Dynamics memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Corporate Digital Responsibility dengan koefisien sebesar 0,337 dan p-value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi, koordinasi, kepercayaan, pembagian tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi dalam tim virtual berperan dalam membentuk perilaku digital organisasi. Ketika aktivitas kerja dilakukan melalui berbagai platform digital, setiap anggota organisasi tidak hanya dituntut mampu menggunakan teknologi, tetapi juga memahami etika komunikasi, keamanan informasi, dan tanggung jawab dalam penggunaan data. Oleh karena itu, dinamika kerja remote

Jurnal Teknologi dan Bisnis
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: XXXX-XXXX | P-ISSN: XXXX-XXXX
Vol. 1 No. 1 (2027) | Januari
OPEN ACCESS
https://doi.org/10.63447/jtb.v1i1.2288

yang baik dapat memperkuat budaya penggunaan teknologi yang aman, transparan, inklusif, dan bertanggung jawab.

3.1.7 Pengaruh HRTech terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan

HRTech terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan dengan nilai koefisien sebesar 0,286 dan p-value sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat meningkatkan efisiensi administrasi perkantoran. Otomatisasi proses administrasi dapat mengurangi pekerjaan berulang, mempercepat pengolahan informasi, mengurangi penggunaan dokumen fisik, serta meningkatkan kualitas pelayanan administratif. Dengan demikian, HRTech tidak hanya menjadi instrumen digitalisasi pekerjaan, tetapi juga dapat menjadi salah satu fondasi transformasi administrasi menuju sistem kerja yang lebih efisien, fleksibel, dan berkelanjutan.

3.1.8 Pengaruh Remote Team Dynamics terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan

Remote Team Dynamics berpengaruh positif dan signifikan terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan dengan koefisien sebesar 0,218 dan p-value sebesar 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan pola kerja remote tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kemampuan anggota organisasi untuk berkomunikasi dan berkoordinasi secara efektif. Tim yang memiliki pola komunikasi digital yang baik mampu mempertahankan produktivitas meskipun anggota bekerja dari lokasi berbeda. Hal ini memberikan kontribusi terhadap fleksibilitas kerja, efisiensi penggunaan ruang kantor, serta pengurangan aktivitas administratif yang tidak diperlukan.

3.1.9 Pengaruh Corporate Digital Responsibility terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan

Corporate Digital Responsibility memiliki pengaruh paling kuat terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan dengan koefisien jalur sebesar 0,438 dan p-value sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa keberlanjutan administrasi perkantoran tidak cukup hanya dicapai melalui digitalisasi. Organisasi juga harus memastikan bahwa teknologi digunakan secara aman, etis, transparan, inklusif, dan memperhatikan dampak sosial maupun lingkungan. CDR menjadi penghubung antara penggunaan teknologi dan praktik administrasi yang berkelanjutan. Misalnya, digitalisasi dokumen dapat mengurangi penggunaan kertas, tetapi manfaat tersebut akan lebih optimal apabila disertai dengan pengelolaan data yang aman, kebijakan privasi, kontrol akses, serta penggunaan sistem digital yang bertanggung jawab.

3.1.10 Peran Mediasi Corporate Digital Responsibility

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Corporate Digital Responsibility mampu memediasi pengaruh HRTech terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan dengan nilai indirect effect sebesar 0,184 dan p-value 0,000. Selain itu, Corporate Digital Responsibility juga memediasi pengaruh Remote Team Dynamics terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan dengan indirect effect sebesar 0,147 dan p-value 0,000. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa teknologi dan pola kerja digital akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap keberlanjutan administrasi apabila organisasi memiliki prinsip tanggung jawab digital yang kuat. Dengan kata lain, HRTech dan Remote Team Dynamics merupakan faktor pendorong digitalisasi, sedangkan Corporate Digital Responsibility berperan sebagai mekanisme yang memastikan proses digitalisasi tersebut berjalan secara bertanggung jawab dan menghasilkan manfaat berkelanjutan.

3.2 Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa pembangunan administrasi perkantoran berkelanjutan merupakan proses yang tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga dengan perubahan pola kerja dan tata kelola digital. Model penelitian

E-ISSN: XXXX-XXXX | P-ISSN: XXXX-XXXX
Vol. 1 No. 1 (2027) | Januari
OPEN ACCESS
https://doi.org/10.63447/jtb.v1i1.2288

menunjukkan bahwa HRTech dan Remote Team Dynamics memberikan pengaruh langsung terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan. Pada saat yang sama, kedua variabel tersebut juga meningkatkan Corporate Digital Responsibility yang selanjutnya memberikan pengaruh kuat terhadap keberlanjutan administrasi. Temuan ini menghasilkan pola hubungan:

HRTech + Remote Team Dynamics → Corporate Digital Responsibility → Administrasi Perkantoran Berkelanjutan

Model tersebut menunjukkan bahwa transformasi administrasi perkantoran perlu diarahkan dari sekadar digitalisasi proses menuju digitalisasi yang bertanggung jawab. Organisasi perlu mengintegrasikan otomatisasi, analitik SDM, kolaborasi virtual, keamanan data, perlindungan privasi, etika teknologi, dan efisiensi sumber daya dalam satu kerangka pengelolaan administrasi. Dengan demikian, administrasi perkantoran berkelanjutan dapat dipahami sebagai hasil dari kombinasi antara kemampuan teknologi, kemampuan mengelola tim digital, dan tanggung jawab organisasi dalam menggunakan teknologi. Hasil penelitian ini juga memperkuat argumentasi bahwa transformasi digital dalam administrasi perkantoran seharusnya tidak hanya diukur dari seberapa banyak proses yang telah terdigitalisasi, tetapi juga dari seberapa efektif, aman, etis, inklusif, dan berkelanjutan teknologi tersebut digunakan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa HRTech dan Remote Team Dynamics berpengaruh positif dan signifikan terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan. Selain memberikan pengaruh langsung, kedua variabel tersebut juga meningkatkan Corporate Digital Responsibility (CDR), yang terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong administrasi perkantoran yang efisien, aman, etis, adaptif, dan berkelanjutan. Corporate Digital Responsibility juga terbukti memediasi hubungan antara HRTech dan Remote Team Dynamics terhadap Administrasi Perkantoran Berkelanjutan. Dengan demikian, integrasi teknologi HR, pengelolaan dinamika tim digital, dan penerapan tanggung jawab digital merupakan strategi penting dalam membangun sistem administrasi perkantoran yang berkelanjutan di era transformasi digital.

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan penelitian ini. Apresiasi juga disampaikan kepada para responden yang menjadi bagian dari pengembangan kajian mengenai integrasi HRTech, Remote Team Dynamics, dan Corporate Digital Responsibility dalam membangun administrasi perkantoran berkelanjutan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi perkantoran serta menjadi referensi bagi organisasi dalam menerapkan transformasi digital yang efektif, etis, dan berkelanjutan.

6. Daftar Pustaka

Al Bariki, M. T., & Prabowo, S. L. (2026). ETIKA DAN ISU SOSIAL DALAM SISTEM INFORMASI:(TANTANGAN PRIVASI, AKUNTABILITAS, DAN KUALITAS HIDUP DI ERA DIGITAL). *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *11*(02), 191-200. https://doi.org/10.23969/jp.v11i02.46096

E-ISSN: XXXX-XXXX | P-ISSN: XXXX-XXXX
Vol. 1 No. 1 (2027) | Januari
OPEN ACCESS
https://doi.org/10.63447/jtb.v1i1.2288

Awaludin, M., Mantik, H., & Fadillah, F. (2023). Penerapan metode servqual pada skala likert untuk mendapatkan kualitas pelayanan kepuasan pelanggan. *JSI (Jurnal Sistem Informasi) Universitas Suryadarma*, *10*(1), 89-106. https://doi.org/10.35968/jsi.v10i1.990

Bilkhist, S. E., Yuliani, M. D., Almaghvira, N. D., & Sari, R. M. (2026). Integrasi Artificial Intelligence dalam Manajemen SDM: Efisiensi dan Risiko Dehumanisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, *4*(2), 371-396. https://doi.org/10.61930/jurbisman.v4i2.1578

Caroline, C., Setyawati, I., & Supandi, E. D. (2024). Analisis structural equation modeling partial least square terhadap faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen pada produk AMDK. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, *23*(1), 55-61. https://doi.org/10.20961/performa.23.1.84210

Choirunnissa, N. F., & Oktarina, N. (2025). Peran digitalisasi dalam meningkatkan pelayanan administratif kantor. *Bookchapter Administrasi Perkantoran*, *1*, 77-95. https://doi.org/10.15294/bap.v1i1.278

Fadhila, P. R. (2026). Analisis Strategi Manajemen Konflik Pada Sistem Kerja Hybrid Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Tim Perkantoran. *MASHLAHAH*, *5*(1), 16-32. https://doi.org/10.62824/518hq333

Feryansah, F., & Sisdianto, E. (2024). Transformasi CSR di era digital: Strategi inovatif untuk meningkatkan nilai perusahaan di Indonesia. *JURNAL ILMIAH EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, *1*(4), 331-344. https://doi.org/10.61722/jemba.v1i4.523

Ibriani, C., Fauziyah, A., & Yusuf, I. (2025). Peran Kinerja sebagai Mediasi dalam Hubungan Kapabilitas Finansial dan Orientasi Kewirausahaan terhadap Keunggulan Bersaing:(Studi pada UMKM Perdagangan Kota Tasikmalaya). *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, *4*(2), 781-796. https://doi.org/10.30640/jumma45.v4i2.5119

Juliyanti, W. (2025). Corporate Social Responsibility dan Nilai Perusahaan: Peran Strategis Transformasi Digital pada Perbankan Indonesia. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, *2*(7), 1266-1275. https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i7.677

Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Model kerja hibrida: Kajian teoretis dan implikasinya terhadap dinamika kerja modern. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *3*(1), 55-79. https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.130

Muchlis, A. F. (2023). Metode penelitian survei-kuesioner untuk kesesakan dan privasi pada hunian asrama. *Jurnal Lingkungan Binaan Indonesia*, *12*(3), 154-163. https://doi.org/10.32315/jlbi.v12i3.252

Nasrip, M., Yulianta, E., & Putri, E. R. (2025). *Manajemen Perkantoran: Penerapan Konsep Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Nasti, N., & Lubis, A. H. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi, proses dan transformasi dalam organisasi modern*. Serasi Media Teknologi.

E-ISSN: XXXX-XXXX | P-ISSN: XXXX-XXXX
Vol. 1 No. 1 (2027) | Januari
OPEN ACCESS
https://doi.org/10.63447/jtb.v1i1.2288

Nugroho, W., & Tambunan, L. A. (2025). Transformasi digital dan dampaknya terhadap kompetensi sumber daya manusia di era Industri 5.0. *Jurnal Ilmiah Global Education*, *6*(3), 1959-1974. https://doi.org/10.55681/jige.v6i3.4172

Prabowo, A., Sari, P., Tanjung, Y., Roni, S., & Alfredo, R. H. (2025). SMART OFFICE, SMART NATION: Smart Office, Smart Nation: Mempersiapkan Generasi Unggul Melalui Standarisasi Uji Kompetensi Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI*, *9*(2), 208-218. https://doi.org/10.37859/jpumri.v9i2.9374

Ramadani, U. P., Muthmainnah, R., Ulhilma, N., Wazabirah, A., Hidayatullah, R., & Harmonedi, H. (2025). Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Antara Validitas dan Representativitas. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, *3*(2), 574-585. https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1021

Santika, Y., Sari, W. M., Effendi, M., & Paleni, H. (2026). Pengaruh Transformasi Digital dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah. *Journal Social Society*, *6*(2), 1125-1140. https://doi.org/10.54065/jss.6.2.2026.1205

Sutrisno, S., Ausat, A. M. A., & Junaidi, A. (2025). Analisis peran strategis human capital agility dan digital readiness dalam mengoptimalkan kinerja tim virtual pada dinamika lingkungan kerja hibrida berbasis teknologi adaptif. *Jurnal Minfo Polgan*, *14*(2), 2850-2861. https://doi.org/10.33395/jmp.v14i2.15567