

PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Muslimah Umi Kalsum¹, Mangasi Panjaitan²

Universitas Trilogi^{1,2}

E-mail: kalzum165@gmail.com¹, Mangasi2016@trilogi.ac.id²

ABSTRAK

Perkembangan Teknologi Informasi Dan Perubahan Pola Kerja Menuntut Perusahaan Untuk Mampu Mengelola Sumber Daya Manusia Secara Efektif Agar Kinerja Karyawan Tetap Optimal. Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Fortuna Arga Teknologi. Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kuantitatif Dengan Metode Survei. Populasi Penelitian Adalah Seluruh Karyawan Pt Fortuna Arga Teknologi, Dengan Teknik Pengambilan Sampel Menggunakan Metode Sensus. Data Dikumpulkan Melalui Kuesioner Dan Dianalisis Menggunakan Metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (Sem-Pls).

Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Penggunaan Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. Selain Itu, Penggunaan Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Juga Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja Terbukti Mampu Memediasi Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Analisis Perbandingan Model Kerja Menunjukkan Bahwa Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dengan Model Kerja Work From Office (Wfo) Lebih Besar Dibandingkan Dengan Work From Home (Wfh).

Penelitian Ini Memberikan Implikasi Praktis Bagi Perusahaan Untuk Mengoptimalkan Pemanfaatan Teknologi Informasi, Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Adil Dan Kondusif, Serta Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Guna Mendorong Peningkatan Kinerja Secara Berkelanjutan.

Kata Kunci: Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Sem-Pls.

ABSTRACT

The Development Of Information Technology And Changes In Work Patterns Require Companies To Effectively Manage Human Resources In Order To Maintain Optimal Employee Performance. This Study Aims To Analyze The Effect Of Information Technology Usage And The Work Environment On Employee Performance, With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Pt Fortuna Arga Teknologi. This Research Adopts A Quantitative Approach Using A Survey Method. The Research Population Consists Of All Employees Of Pt Fortuna Arga Teknologi, With The Sampling Technique Employing A Census Method. Data Were Collected Through Questionnaires And Analyzed Using The Structural Equation Modeling–Partial Least Square (Sem-Pls) Method.

The Results Indicate That Information Technology Usage And The Work Environment Have A Positive And Significant Effect On Job Satisfaction. In Addition, Information Technology Usage, The Work Environment, And Job Satisfaction Also Have A Positive And Significant Effect On Employee Performance. Job Satisfaction Is Proven To Mediate The Effect Of Information Technology Usage And The Work Environment On Employee Performance. The Comparative Analysis Of Work Models Shows That The Effect Of Information Technology Usage And The Work Environment On Performance Through Job Satisfaction Is Stronger Among Employees Working Under The Work From Office (Wfo) Model Compared To Those Working Under The Work From Home (Wfh) Model.

This Study Provides Practical Implications For Companies To Optimize The Utilization Of Information Technology, Create A Fair And Conducive Work Environment, And Enhance Employee Job Satisfaction In Order To Promote Sustainable Improvements In Employee Performance.

Keywords: Information Technology, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, Sem-Pls.

1. PENDAHULUAN

Pada era digital saat ini, perkembangan teknologi informasi telah menjadi faktor utama dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan. Perusahaan di berbagai sektor, termasuk industri teknologi, semakin mengandalkan sistem digital untuk mengoptimalkan proses operasional. Teknologi

informasi memungkinkan otomatisasi pekerjaan, pengumpulan data secara *real-time*, serta kemudahan dalam komunikasi dan koordinasi antar karyawan. Dengan implementasi yang tepat, teknologi informasi dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan dan meningkatkan kinerja

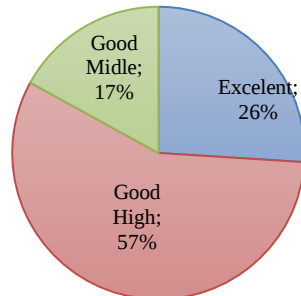
karyawan dalam menjalankan tugasnya (Anakpo et al., 2023).

PT. Fortuna Arga Teknologi, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi telemetri dan rekayasa instrumentasi, menghadapi tantangan untuk terus berinovasi dalam pengembangan produk sekaligus meningkatkan efektivitas operasionalnya. Dengan target *Key Performance Indicators* (KPI) yang tinggi, perusahaan telah mengadopsi teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat pengambilan keputusan, serta memperkuat daya saing di industri teknologi. Visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan maksimal apabila perusahaan memiliki kinerja karyawan yang tinggi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Winata, 2022). Kinerja ini mencerminkan seberapa baik seorang karyawan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Ferrara et al., 2022). Berdasarkan hasil observasi awal di PT Fortuna Arga Teknologi, ditemukan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan masih terdapat ketimpangan dalam pencapaian target antar individu maupun tim. Beberapa karyawan menunjukkan produktivitas yang tinggi, sementara sebagian lainnya terlihat kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan. Hal ini sebagaimana tergambar pada grafik kinerja karyawan PT. Fortuna Arga Teknologi pada kuartal pertama tahun 2025 sebagai berikut:

Gambar 1.1. Grafik Distribusi



Kinerja Karyawan PT. Fortuna Arga

Teknologi Kuartal I Tahun 2025

Sumber : PT. Fortuna Arga

Teknologi, 2025

Berdasarkan grafik 1.1 mengenai distribusi kinerja karyawan PT. Fortuna Arga Teknologi pada kuartal pertama tahun 2025 diperoleh gambaran bahwa distribusi kinerja karyawan dengan kinerja tinggi pada kategori *excelent* yaitu penilaian yang menunjukkan kemampuan atau sikap yang sangat baik secara konsisten hanya sejumlah 26%, kemudian sebagian besar berada pada kategori *good high* untuk penilaian diatas rata-rata kemampuan dan sikap yang baik secara rutin sebanyak 57%, serta sebagian kinerja karyawan kategori *good midle*

untuk penilaian nilai rata-rata kemampuan dan sikap yang baik secara rutin sebanyak 17%. Diharapkan pada periode kedepan kinerja karyawan sebagian besar karyawan berada pada kategori *excelent*. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu penggunaan teknologi informasi, lingkungan kerja dan juga kepuasan kerja (Alolayyan et al., 2020; Chege et al., 2020; Chi et al., 2023; Loan, 2020; Sutaguna et al., 2023).

Faktor pertama adalah penggunaan teknologi informasi. Penggunaan teknologi informasi adalah pemanfaatan perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), serta jaringan komunikasi data (internet, intranet, dan lainnya) dalam menunjang aktivitas kerja, pengolahan data, komunikasi, hingga pengambilan keputusan di lingkungan organisasi atau perusahaan (Abouzahra & Ghasemaghahi, 2022).

Teknologi informasi juga berperan dalam mempercepat alur komunikasi, mempermudah koordinasi antar departemen, serta mendukung transparansi dan akurasi data dalam proses operasional perusahaan (Gu et al., 2021).

2. LANDASAN TEORI

1.1 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan belum optimal
2. Penggunaan teknologi informasi belum sepenuhnya dioptimalkan
3. Lingkungan kerja menunjukkan ketidakseimbangan
4. Kepuasan karyawan belum optimal

5. Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu.

1.2 BATASAN MASALAH

Agar penelitian ini lebih terfokus dan memiliki hasil yang lebih valid, maka ditetapkan beberapa batasan masalah, antara lain:

1. Penelitian ini dibatasi pada karyawan PT. Fortuna Arga Teknologi di seluruh divisi.
2. Penelitian ini adalah studi kasus, dilakukan dalam kurun waktu tertentu, yaitu bulan April s.d bulan September tahun 2025, sehingga hasil yang diperoleh hanya berlaku untuk periode tersebut dan dapat berubah jika terjadi perkembangan dalam penerapan teknologi informasi atau kebijakan perusahaan di masa depan.

1.3 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan

masalah yang dikaji dalam penelitian di PT. Fortuna Arga Teknologi antara lain:

1. Apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Adakah pengaruh secara tidak langsung penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
7. Adakah pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

8. Apakah pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja dengan model kerja *work from work from office* (WFO) lebih besar dibanding *work from home* (WFH) ?

9. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja dengan model kerja *work from office* (WFO) lebih besar dibanding *work from home* (WFH) ?

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah penelitian, maka tujuan dilakukan penelitian di PT. Fortuna Arga Teknologi adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap

- kepuasan kerja.
3. Menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.
 4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
 6. Menganalisis pengaruh secara tidak langsung penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
 7. Menganalisis pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
 8. Menganalisis apakah pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja dengan model kerja *work from office* (WFO) lebih besar

dibanding *work from home* (WFH).

9. Menganalisis apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja dengan model kerja *work from office* (WFO) lebih besar dibanding *work from home* (WFH).

3. METODOLOGI

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang menghasilkan temuan melalui prosedur pengukuran yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian kuantitatif umumnya digunakan untuk menguji suatu teori dengan melihat hubungan antar variabel yang diukur melalui instrumen penelitian tertentu, sehingga data yang diperoleh berupa angka dan dapat diolah menggunakan analisis statistik (Sukmawati et al., 2023).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi (Sukmawati et al., 2023).

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Adapun teknik sampling dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik pengambilannya dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 130 (seratus tiga puluh) orang karyawan PT Fortuna Arga Teknologi.

Berikut distribusi sampel pada penelitian ini:

Tabel 1. Distribusi Sampel

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Proporsi (%)
1	Divisi Produksi	40	30,77 %
2	Divisi Pengembangan Teknik	20	15,38 %
3	Divisi Operasional	20	15,38 %
4	Divisi Sales & Marketing	15	11,54 %
5	Divisi Administrasi dan Keuangan	15	11,54 %
6	Divisi SDM/HRGA	10	7,69 %
7	Divisi Logistik dan Gudang	10	7,69 %

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Fortuna Arga Teknologi yang tersebar di seluruh divisi. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu penggunaan teknologi informasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penyebaran sampel dimana keseluruhan populasi kuesioner dilakukan secara online maupun offline, menyesuaikan dengan sistem kerja yang berlaku di perusahaan, yaitu bekerja secara reguler di kantor/workshop dan sistem work from home (WFH). Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh responden, baik yang bekerja di lokasi maupun secara remote, memiliki kesempatan yang sama berpartisipasi dalam penelitian.

Kuesioner adalah pengumpulan data untuk memahami individu dengan cara memberikan suatu daftar pertanyaan tentang berbagai aspek. Kuesioner juga dianggap sebagai seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Kuesioner berperan untuk memperoleh informasi yang bisa memudahkan peneliti untuk menjawab tujuan survey.

Untuk melakukan pengukuran terhadap variabel, maka digunakan pengukuran dengan skala likert. Skala Likert merupakan teknik penskalaan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang tentang dirinya atau

kelompoknya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal. Skala

Likert yang digunakan pada penelitian ini memiliki lima alternatif pilihan jawaban, yaitu (Sukmawati et al., 2023):

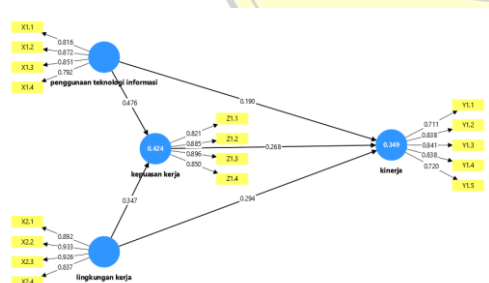
Sangat Tidak Setuju (STS) yang memiliki skor 1 Tidak Setuju (TS) yang memiliki skor 2

Netral (N) yang memiliki skor 3 Setuju (S) yang memiliki skor 4

Sangat Setuju (SS) yang memiliki skor 5

Model Algoritma Outer Model

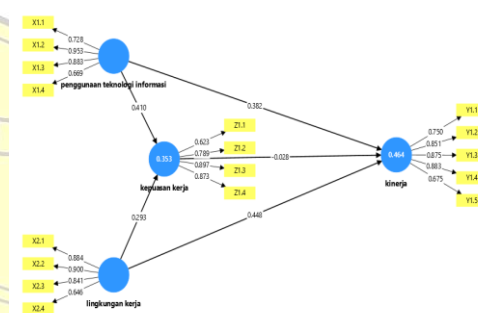
Hasil olah data dari model algoritma dapat ditujukan untuk mengukur uji validitas dan reliabilitas. Sebuah indikator dapat dinyatakan valid atau diterima apabila nilainya lebih besar dari 0,7, tetapi pada riset dalam tahap pengembangan skala, nilai loading lebih besar dari 0,6 masih dinyatakan dapat diterima atau valid. Berikut hasil model *algoritma* dalam penelitian ini:



Gambar 2 Algoritma Outer Model Complete

Sumber: Olahan Data Primer Dengan SmartPLS 4

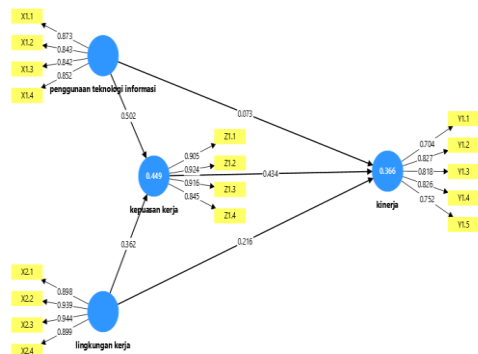
Berdasarkan gambar 2 mengenai algoritma outer model *complete*, diketahui sebelum dilakukannya olah data algoritma lebih lanjut dapat ditunjukkan bahwa tidak ada nilai loading faktor yang nilainya lebih kecil dari 0,7. Sehingga sejauh ini belum ada konstruk indikator yang harus dieliminasi atau dihapus karena nilainya lebih besar dari 0,7.



Gambar 3 Algoritma Outer Model Work From Home (WFH)

Sumber: Olahan Data Primer Dengan SmartPLS 4

Berdasarkan gambar 4 mengenai algoritma outer model *Work From Home*, diketahui indikator X1.4 memperoleh nilai *outer loading* sebesar 0,669. Indikator X2.4 memperoleh nilai *outer loading* sebesar 0,646. Indikator Z1.1 memperoleh nilai *outer loading* sebesar 0,623 dan indikator 0,675 memperoleh nilai *outer loading* sebesar 0,675. Adapun indikator lain memperoleh nilai *outer loading* > 0,7. Berdasarkan pendapat (Riyanto & Setyorini, 2024), dalam pengujian *outer model* nilai *outer loading* > 0,6 dinyatakan cukup atau valid.



Gambar 5 Algoritma Outer Model
Work From Office (WFO)

Sumber: Olahan Data Primer Dengan
SmartPLS 4

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Fortuna Arga Teknologi didirikan pada tahun 2014 sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *custom engineering technology*, telemetri dan *remote monitoring* dengan semangat "*green energy*". Fortuna Argatech adalah perusahaan riset, teknologi engineering, *embedded system* dan teknologi informasi berbasis *Internet of Things (IoT)*. Sejak didirikan, Fortuna Argatech telah mengimplementasikan banyak produk di berbagai industri manufaktur, perkebunan dan pertambangan. Kebutuhan rekayasa teknologi digital menjadi sangat penting dalam dunia industri untuk meningkatkan produktivitas industri. Dengan didukung 100% tenaga lokal profesional dan 90% produk buatan dalam negeri, PT Fortuna Arga Teknologi berusaha memberikan solusi terbaik di bidang ini.

Visi

1. Menjadi perusahaan terdepan di Indonesia dalam bidang jasa konsultasi dan

implementasi IoT yang mendorong transformasi digital menyeluruh di berbagai industri.

2. Berkomitmen menghadirkan inovasi IoT terbaik untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing sekaligus mendukung implementasi industry 4.0 menuju masa depan yang lebih terhubung, cerdas dan berkelanjutan.

Misi

1. Turut serta menjadi bagian dari program pemerintah, yakni transformasi digitalisasi industri dan menjadi solusi implementasi teknologi yang strategis bagi para konsumen dan *customer*.
2. Membangun SDM yang memiliki integritas tinggi, kompeten dan ahl untuk mendukung pertumbuhan perusahaan dan industri secara keseluruhan.
3. Menjalani kolaborasi yang saling menguntungkan

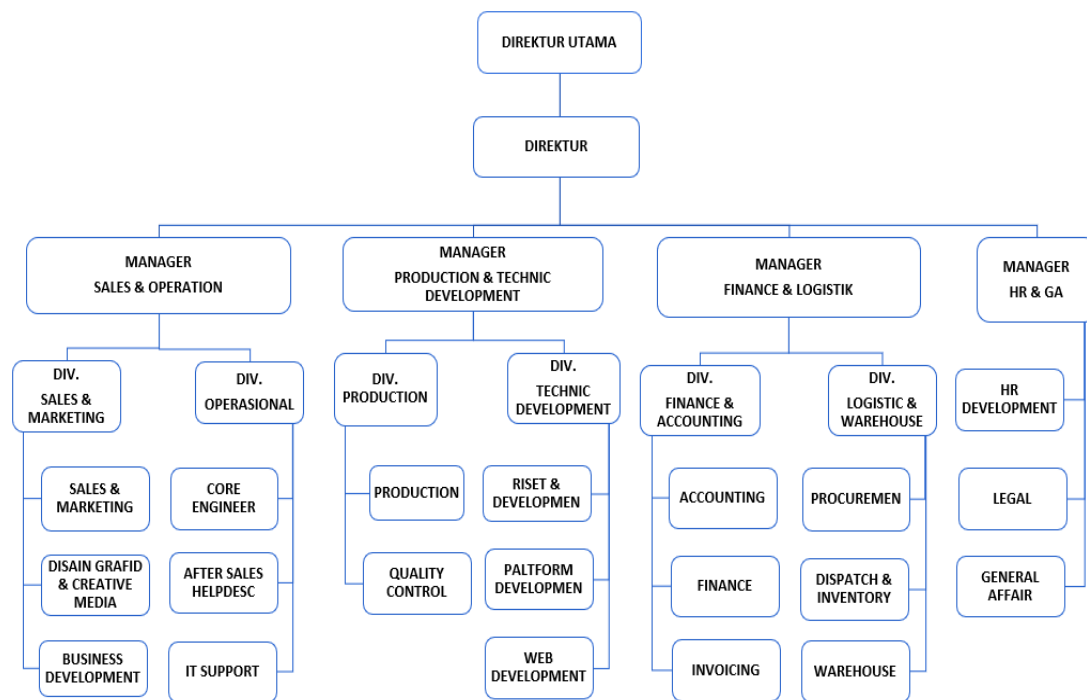
dengan mitra untuk kemajuan bersama di masa depan.

Berikut susunan struktur organisasi PT Fortuna Arga Teknologi, sebagai berikut:

hingga instalasi dan layanan purna jual 100% didukung oleh teknisi lokal berpengalaman.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh penggunaan teknologi informasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.



Gambar 4.1
Stuktur Organisasi PT. Fortuna Arga Teknologi

PT Fortuna Arga Teknologi mengembangkan berbagai sousti layanan implementasi IoT dengan tenaga ahli putra-putri anak negeri (Made in Indonesia). Mulai dari konsultan, perencanaan, *assembly*, (perakitan), pengemasan, pengiriman,

Fortuna Arga Teknologi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

- semakin optimal pemanfaatan teknologi informasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin kondusif dan mendukung lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
3. Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemanfaatan teknologi yang tepat mampu meningkatkan produktivitas, efektivitas, serta akurasi dalam penyelesaian pekerjaan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis mampu meningkatkan motivasi serta efektivitas kerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan.
6. Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, kepuasan kerja memperkuat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

8. Penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan karyawan terdapat perbedaan model kerja WFO dan WFH di PT. Fortuna Arga Teknologi. Dimana pengaruhnya pada karyawan yang bekerja WFO lebih besar dari pada yang bekerja WFH. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja lebih kuat dirasakan oleh karyawan yang bekerja secara WFO dibandingkan dengan karyawan yang bekerja secara WFH. Meskipun teknologi informasi dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pada kedua kelompok, karyawan yang bekerja di kantor mendapatkan manfaat yang lebih optimal dibandingkan mereka yang bekerja dari rumah.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan

kerja terdapat perbedaan signifikan antara karyawan WFO dan WFH. Dimana pengaruhnya pada karyawan yang bekerja WFO lebih besar dari pada yang bekerja WFH. Artinya bahwa pegawai yang bekerja secara tatap muka memperoleh tingkat kepuasan kerja yang lebih optimal melalui interaksi langsung, suasana kerja yang kondusif, serta dukungan sosial dari rekan kerja, sehingga memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja mereka

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelraheem, A. A. E., Hussaien, A. M., Mohammed, M. A. A., & Elbokhari, Y. A. E. (2021). The effect of information technology on the quality of accounting information. *Accounting*, 7(1). <https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.9.017>
- Abouzahra, M., & Ghasemaghaei, M. (2022). Effective use of information technologies by seniors: the case of wearable device use. *European Journal of Information Systems*, 31(2). <https://doi.org/10.1080/0960085X.2021.1876534>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.

- Aldo, D., Ardi, Nengsih, Y. G., Syafrinal, I., & Putra, N. (2020). *Pengantar Teknologi Informasi*. ICM Publisher.
- Aloisio, L. D., Coughlin, M., & Squires, J. E. (2021). Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: A systematic review. In *International Journal of Nursing Studies* (Vol. 123). <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.104073>
- Alolayyan, M. N., Alyahya, M. S., Alalawin, A. H., Shoukat, A., & Nusairat, F. T. (2020). Health information technology and hospital performance the role of health information quality in teaching hospitals. *Heliyon*, 6(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e05040>
- Aminah, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 290–305. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.237>
- Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 15, Issue 5). <https://doi.org/10.3390/su15054529>
- Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Ayuningtyas, E. A., & Noviana, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *KENTAL: Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis Digital*, 1(1), 1–12.
- Berhanu, K. Z. (2023). Mediating role of job satisfaction on the relation between staff development and performance. *Cogent Education*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2207408>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Chege, S. M., Wang, D., & Suntu, S. L. (2020). Impact of information technology innovation on firm performance in Kenya. *Information Technology for Development*, 26(2). <https://doi.org/10.1080/02681102.2019.1573717>
- Chi, H., Vu, T., Nguyen, H. V., & Truong, T. H. (2023). How financial and non-financial

- rewards moderate the relationships between transformational leadership, job satisfaction, and job performance. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2173850>
- Dahri, I., & Putra, P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tamwil: Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(1), 52–66. <https://doi.org/10.33558/attamwil.v3i1.9604>
- Dwi, M. R., Putryana, T. D., & Chaniago, H. (2025). Pengaruh Sistem Kerja Kantor WFO dan WFA Terhadap Produktivitas, Kualitas Kerja, dan Ketepatan Waktu Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 12. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2426>
- Emerto, Y. T., Sari, M. W., & Sari, V. N. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan Kerja Pada Dinas Perdagangan Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (JEBD)*, 2(1).
- Emil, E., Sjahruddin, H., Rasya, N. I. M., Idrus, T., & Anwar, A. M. (2024). Efek Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Moderasi Budaya Organisasi. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 1718–1732. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.12159>
- Farina, K., & Opti, S. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja UMKM. *Jesya*, 6(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1007>
- Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 372–388. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3688>
- Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I., & Benevene, P. (2022). Investigating the Role of Remote Working on Employees' Performance and Well-Being: An Evidence-Based Systematic Review. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 19, Issue 19). <https://doi.org/10.3390/ijerph191912373>
- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Bumidhana. *Journal Of Communication Education*, 18(1). <https://doi.org/10.58217/jocep.v18i1.370>
- Fitriatin, F., & Yustini, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 681–700. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3392>
- Gu, M., Yang, L., & Huo, B. (2021). The impact of information technology usage on supply chain resilience and performance: An ambidexterous view. *International Journal of Production Economics*, 232. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107956>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares. *European Journal of Marketing*, 53(4). <https://doi.org/10.1108/EJM-10-2018-0665>
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Handoko, H. T. (2018). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hudays, A., Gary, F., Voss, J. G., Hazazi, A., Arishi, A., & Al-sakran, F. (2024). Job Satisfaction of Nurses in the Context of Clinical Supervision: A Systematic Review. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 21, Issue 1). <https://doi.org/10.3390/ijerph21010006>
- Ibadhi, G. A., & Tambunan, L. A. (2022). Pengaruh Wfh (Work From Home) Dan Wfo (Work From Office) Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 81–86. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v1i1.352>
- Iskandar, A., Muttaqin, Dewi, S. V., Jamaludin, HM, I., Prianto, C., Siregar, R. S., Siregar, M. N. hasan, Chamidah, D., Sinambela, M., Limbong, A., Fadhila, Y., & Simarmata, J. (2021). *Statistika Bidang Teknologi Informasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1). <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>
- Jr. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Pearson New International Edition. *British Library Cataloguing-in-Publication Data*, 201–225.
- Junaidin;, Iryan, N. F., Sabban, Y. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 3(4).
- Kamarudin. (2024). *Strategi Terbaik Untuk Merancang Sistem Informasi dan Teknologi Informasi yang Efektif di RSUD*. Adanu Abimata.
- Karabi, A. H., & FoEh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja

- dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda NTT (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i2>
- Karlinda, A. E., & Sari, S. (2022). Implementasi Teknologi Informasi, Job Flexibility dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Pada Mitra Gojek (Go-Ride) di Kota Bukittinggi. *Snistek* 4, 4.
- Kwon, S., de Castro, A. B., Herting, J. R., Lee, S. J., Johnson, K., & Bao, S. (2023). Job satisfaction and job security as moderators in the relationships among job demands, musculoskeletal symptoms, and work performance. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96(4). <https://doi.org/10.1007/s00420-023-01955-y>
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory. *Sustainability (Switzerland)*, 14(19). <https://doi.org/10.3390/su141912557>
- Legramante, D., Azevedo, A., & Azevedo, J. M. (2023). Integration of the technology acceptance model and the information systems success model in the analysis of Moodle's satisfaction and continuity of use. *International Journal of Information and Learning Technology*, 40(5). <https://doi.org/10.1108/IJILT-12-2022-0231>
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Mahardini, S., Kurniawan, L., & Natalia, E. (2023). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i3.3118>
- Mansur, M., Jusriadi, E., & Muchran, M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Humantech : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(9), 1987–2000.
- Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di PLTGU Proyek Muara Tawar. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2). <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2319>

- Maria, M., Ahmadi, L. P., K, R. A. S., Tabung, M. A., Syakbani, B., Sudarni, A. A. C., Hariyanti, H., Nuryati, N., SUhadarliyah, Sijabat, F. N., Amelia, D., Wati, K. M., Abadi, S. H. K., & Akib, S. (2022). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Seval Literindo Kreasi.
- Mattarelli, E., Cochis, C., Bertolotti, F., & Ungureanu, P. (2024). How designed work environment and enacted work interactions impact creativity and work–life balance. *European Journal of Innovation Management*, 27(2). <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2022-0028>
- Moorhead, G., Griffin, R. W., Angelica, D., & Halim, D. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Penconek, T., Tate, K., Bernardes, A., Lee, S., Micaroni, S. P. M., Balsanelli, A. P., de Moura, A. A., & Cummings, G. G. (2021). Determinants of nurse manager job satisfaction: A systematic review. In *International Journal of Nursing Studies* (Vol. 118). <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103906>
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6). <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Prasetyo, F. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Kasus Dari Sudut Pandang Individu dan Organisasi)*. Nasya Expanding Management.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Putra, R. De, & Leliyanah. (2023). Analisa Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Mitratama Sejati Jakarta. *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro Dan Informatika*, 2(3), 223–234. <https://doi.org/10.55606/jtmei.v2i3.2540>
- Rusdiana, & Zaqiah, Q. Y. (2021). *Manajemen Perkantoran Modern*. Insan Komunika.
- Setiawati, R., Eve, J., Syavira, A., Ricardianto, P., Nofrisel, & Endri, E. (2022). The Role of Information Technology in Business Agility: Systematic Literature Review. *Quality - Access to Success*, 23(189). <https://doi.org/10.47750/QAS/23.189.16>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R.,

- Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S. I., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *CV WIDINA MEDIA UTAMA. CV WIDINA MEDIA UTAMA*.
- Sisca, Chandar, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Simarmata, H. M., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sopian, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793–2798. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392>
- Stahlhofen, L., Hartung, J., Schilling, O., Wahl, H. W., & Hülür, G. (2024). The relevance of perceived work environment and work activities for personality trajectories in midlife. *Journal of Personality*, 92(1). <https://doi.org/10.1111/jopy.12776>
- Steven, S., & Yanuar, Y. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 478–493. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29852>
- Sukmawati, A. S., Sabur, F., Nur, M., Darmawan, A. R., Sa'dianoor, Mahbub, K., Irmawati, Silviana, Tawil, M. R., Sampurno, C. B. K., Wibowo, S. E., & Aziz, A. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1). <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science (AJMES)*, 03(01).
- Telaumbanua, M. K., Hulu, F., Waruwu, M. H., & Telaumbanua, E. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(3), 1685–1692.

- <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i3.4775>
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*. Deepublish.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1). <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 429. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913>
- Victoria, E., & Edalmen, E. (2024). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(3), 580–589. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i3.31589>
- Wardani, T. A., & Wicaksono, D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Work From Home dan Work From Office terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *BRPKM : Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 1–8.
- Widyaningrum, M. E., & Siswati, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi dalam Kinerja Karyawan*. Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.
- Yolanda, Y., & Dessyana, D. (2022). Pengaruh Fintech, Teknologi Infomasi, Dan E-Commerce Terhadap Kepuasan Financial Masyarakat Kota Medan. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 13(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jimat.v13i01.41020>
- Yustina, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19*.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.89040>