

PENGARUH DIGITALISASI SISTEM PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA KANTOR WILAYAH SEMARANG)

Mochammad Farrel Shidqi, Ismi Darmastuti¹, Bimo Suryo Wicaksono²

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze how the effect of digitizing the company's system on job satisfaction, in addition, to whether the digitalization of the company's system influences employee performance, to find out whether job satisfaction has an influence on employee performance, and to find out whether job satisfaction mediates positively and significantly the effect digitalization of company systems on employee performance. The measuring instruments used in this study were closed questioner. This study uses a purposive sampling approach technique where this technique is a sampling technique. The result of this study is the digitization of the company's system has a positive and significant effect on job satisfaction. The digitization of the company's system has no direct effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Based on the Sobel test, job satisfaction mediating the digitization of the company's system on employee performance has a positive and significant effect. Digitalization of the company's system has a strong influence on employee performance through job satisfaction. Digitizing the company's system can be said to be good if it can help and facilitate the work of employees.

Keywords: digitalization company system, employee performance, job satisfaction, TAM

PENDAHULUAN

Pada era modern dan serba digital saat ini kita sepakati bahwa segala pergerakan dituntut untuk dapat dilakukan lebih cepat dan tepat. Terlebih dengan adanya tren industri 4.0 saat ini yang menitik beratkan teknologi digital sebagai kunci utama. Dengan penerapan teknologi digital dalam suatu pekerjaan diharapkan akan membantu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat serta lebih akurat. Sumber daya manusia menjadi faktor yang penting dalam organisasi untuk menjalankan, mengelola dan membantu organisasi mencapai tujuan. Sumber daya manusia memiliki arti sebagai sebuah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memeberikan kompensasi kepada karyawan, memperlihatkan hubungan kerja karyawan, kesehatan, kemanan, dan keadilan (Dessler, 2017).

Tugas dari manajemen sumber daya manusia sendiri adalah mengelola sumber-sumber potensi yang dimiliki karyawan sehingga diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Simamora, 2003). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologis (Grainger & Gibson, 1999). Faktor individu meliputi kemampuan dan keahlian, kemampuan adalah ketrampilan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sedangkan keahlian adalah pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Penggunaan teknologi dalam pekerjaan memerlukan kemampuan dan keahlian dari sumber daya manusia yang ada. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu peralatan, lingkungan fisik kerja. pekerjaan yang bermakna, standar operasional, sistem kompensasi, harapan kinerja, feedback dari kinerja, selain pengetahuan, keterampilan dan sikap (Sedarmayanti & Safer, 2016).

¹ Corresponding author

Menurut George, Jennifer M. dan Jones, (2003) teknologi organisasi merupakan kombinasi dari sumber daya manusia (pengetahuan, ketrampilan dan teknik) dengan bahan dasar dan peralatan (peralatan, mesin, dan komputer) yang dipergunakan oleh para pekerja untuk mengkonversi bahan dasar tersebut menjadi barang jadi dan jasa. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja adalah Model keselarasan Bisnis dengan Teknologi Informasi (Henderson & Venkatraman, 2012). Menurut Cohen & Gattiker (2005) kinerja yang tinggi ditunjukkan dengan kepuasan. Istilah kinerja sering digunakan para manajer atau pimpinan untuk menyatakan kondisi perusahaan atau organisasi. Pada setiap akhir tahun, mereka membuat laporan mengenai kinerja perusahaan dengan menyebutkan program kerja, pelaksanaan hasil yang dicapai, keadaan sumber daya, hambatan atau peluang tertentu yang ditemukan (Amir, 2015).

hasil penelitian sebelumnya oleh Wike Pertiwi & Fika Nurhikmah (2018) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara digitalisasi sistem terhadap kinerja karyawan. Kompetensi digital merupakan kebutuhan SDM saat ini dimana SDM mampu bertanggung jawab secara fungsional, namun tidak mampu berkembang sendiri ketika adanya perubahan teknologi dengan cepat (Ferguson & Reio, 2010). Temuan empiris dari Vuori Helander & Okkonen (2019) menunjukkan Digitalisasi memiliki dampak positif dan negatif tergantung pada situasi, peningkatan kinerja tidak terlihat secara jelas pada beberapa profesi, faktor penghambat kinerja yang ditemukan (Informasi yang berlebihan, terlalu aktif, manajemen waktu, penundaan pekerjaan, teknologi yang belum memadai).

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan berupa senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dilakukan dengan dilihat dari secara keseluruhan maupun dengan meninjau aspek-aspek kondisi yang ada pada pekerjaannya di organisasi tempatnya bekerja (Spector, 2003). kepuasan kerja menjadi variabel *intervening* dalam penelitian ini karena kinerja karyawan dan kepuasan saling berdekatan dalam beberapa artikel manajemen sumber daya manusia. Terdapat penelitian (Amirudin et al., 2021) mengenai pengaruh digitalisasi sitem perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sebuah studi oleh *World Economic Forum Future of Jobs*, menunjukkan pada 2022 sebesar 38% bisnis yang ada di dunia mengharapkan suatu hal baru yang akan meningkatkan produktivitas kerja, lebih dari seperempat mengharapkan peran dari digitalisasi dari bisnis mereka (WEF, 2018). Digitalisasi dapat berdampak buruk pada tingkat stres dan penurunan kepuasan kerja (Vuori et al., 2019). Namun hasil signifikan dan positif ini bertolak belakang dengan hasil temuan Idris (2013) dalam penelitian pengaruh teknologi terhadap kepuasan kerja karyawan salah satu bank swasta dimana determinasi dari variabel teknologi untuk mempengaruhi kepuasan kerja adalah kecil. Hal ini akan menyebabkan kepuasan kerja berubah karena beberapa faktor lain.

BNI46 menerapkan digitalisasi sistem kerja karyawannya dalam bentuk aplikasi yang dapat di akses lewat gawai. Aplikasi ini dinamai DigiHC Mobile, DigiHC merupakan aplikasi pengelolaan Integrated Human Capital yang hanya dapat diakses oleh karyawan PT. Bank Negara Indonesia. Berdasarkan survey awal kepada salah seorang karyawan Bank BNI kantor wilayah Semarang, beliau mengatakan aplikasi Integrated *HR* dalam kurun waktu 5 tahun kebelakang membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Fitur yang dimiliki DigiHC diharapkan akan memudahkan karyawan lewat fitur E-Absensi, Agenda kegiatan yang berfungsi untuk mengakses informasi kegiatan yang bersifat corporate info dan unit, HC Document yang berisikan peraturan dan ketentuan HC, informasi terkini dan *On Going Feedback* yang merupakan fitur khusus untuk memungkinkan pencatatan komunikasi dua arah atau lebih.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: **PENGARUH DIGITALISASI SISTEM PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA KANTOR WILAYAH SEMARANG)**

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan Digitalisasi Sistem Perusahaan Pada Kinerja Karyawan

Dalam penelitian terdahulu dijelaskan bahwa digitalisasi sistem memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemanfaatan teknologi digital dalam sistem perusahaan mengalami perkembangan yang pesat, adanya digitalisasi sistem ini diharapkan akan memudahkan

karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam buku Okkonen (2019) mengatakan pemanfaatan digitalisasi harus dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

pendapat yang sama disampaikan oleh Wike dan Fika (2018) dalam hasil penelitian yang menunjukkan hubungan digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua temuan tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan signifikansi pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan (Wiranda et al., 2015). Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat disimpulkan :

H1: Digitalisasi Sistem Perusahaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Digitalisasi Sistem Perusahaan Pada Kepuasan Kerja

Menurut Hudek et al.(2021) proses digitalisasi sistem perusahaan memberi dampak positif pada pekerjaan dan kepuasan kerja. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen mereka terhadap tugas yang harus diselesaikan. Digitalisasi merupakan metode kerja yang diciptakan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja, Teknologi yang tepat akan sangat membantu mempertahankan tingkat kepuasan kerja (Idris, 2013). Kepuasan kerja yang tinggi akan sejalan dengan kinerja yang tinggi juga. Dengan demikian digitalisasi sistem menjadi alat bantu karyawan untuk mencapai kepuasan kerja mereka. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat disimpulkan :

H2: Digitalisasi Sistem Perusahaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki efek signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat menghasilkan positif atau negatif, hasil positif dari kepuasan kerja akan memberi efek positif juga terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan mudah.

Dalam penelitian Mehmeti (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja menjadi alat utama untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat juga meningkatkan tingkat produktivitas individu dan organisasi. Kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya penting karena dapat meningkatkan integritas karyawan dalam bekerja, tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi (Hendri, 2019). Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat disimpulkan :

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

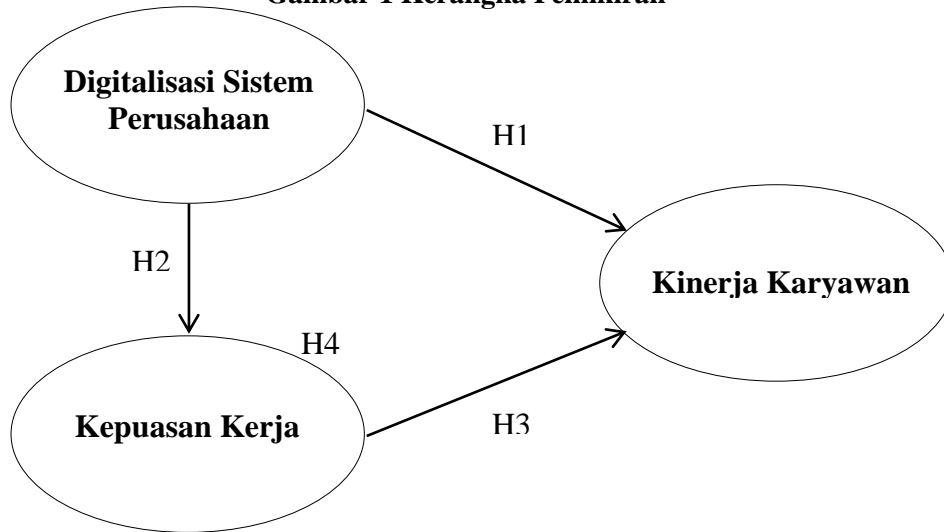
Kepuasan kerja dapat menjadi mediator dari pengaruh perubahan digitalisasi sistem terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian Amirudin (2021) bahwa kepuasan kerja dapat memediasi digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai *e-system* SDM yang memiliki kesamaan dengan nilai kepuasan kerja dapat memiliki hasil signifikan dalam mengembangkan organisasi dengan efisiensi biaya dan meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. (Amirudin et al., 2021). Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat disimpulkan :

H4: Pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Berdasarkan Penelitian terdahulu, hubungan antara variabel dan perumusan hipotesis, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



(Amirudin et al., 2021; Chandra & Priyono, 2015; Hendri, 2019; Hira & Waqas, 2012; Hudek et al., 2021; Idris, 2013; Mehmeti, 2020; Muzakki et al., 2016; Pertiwi & Nurhikmah, 2018; Vuori et al., 2019, 2018; Wiranda et al., 2015).

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah digitalisasi sistem perusahaan.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

c. Variabel Intervening

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Digitalisasi Sistem Perusahaan	Digitalisasi merupakan kombinasi dari sumber daya manusia (pengetahuan, ketrampilan dan teknik) dengan bahan dasar dan peralatan (peralatan, mesin, dan komputer) yang dipergunakan oleh para pekerja untuk mengkonversi bahan dasar menjadi barang jadi	1. Persepsi kemudahan penggunaan (DSP1) 2. Persepsi manfaat (DSP2) 3. Sikap pengguna (DSP3) 4. Perilaku untuk tetap menggunakan (DSP4) 5. Kondisi sistem (DSP5)
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam organisasi baik secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.	1. Kuantitas (KK1) 2. Kualitas (KK2) 3. Efisiensi (KK3) 4. Standar Kualitas (KK5) 5. Usaha yang lebih keras (KK5) 6. Standar profesional yang tinggi (KK6) 7. Kemampuan melaksanakan

		pekerjaan (KK7) 8. Akal sehat (KK8) 9. Ketepatan (KK9) 10. Pengetahuan (KK10) 11. Kreativitas (KK11)
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya, Individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.. Sebaliknya, individu yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (KKA1) 2. Kepuasan terhadap pengawasan atasan (KKA2) 3. Kepuasan terhadap rekan kerja (KKA3) 4. Kepuasan terhadap gaji dan upah (KKA4) 5. Kepuasan terhadap kesempatan promosi (KKA5)

Sumber: (Davis, 1989; George, Jennifer M. and Jones, 2003; Mas'ud, 2002; Moehariono, 2018; Stephen P. Robbins et al., 2013)

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari Obyek/Subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan teknik pendekatan *purposive sampling* dimana sampel yang diambil dengan pendekatan *purposive sampling* tersebut dikhususkan pada pihak tertentu dalam memberikan informasi yang diperlukan maka didapatkan sampel sejumlah 64 karyawan tetap PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang.

Jenis Data, Sumber Data & Teknik Analisis

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan sumber data primer. pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang diberikan kepada responden dengan pautan *Google Form*. Data yang didapat lalu diolah dengan teknik analisis jalur menggunakan aplikasi SPSS 22

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pada model persamaan 1 diperoleh nilai Z sebesar 0,662 dengan signifikansi sebesar 0,744, sementara pada model persamaan 2 diperoleh nilai Z sebesar 0,505 dengan signifikansi sebesar 0,960. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data residual pada model regresi persamaan 1 dan 2 telah terdistribusi normal.

Uji Validitas

Seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} untuk $df = N - 2 = 65 - 2 = 63$, yaitu sebesar 0,244. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator atau item pernyataan untuk mengukur variabel digitalisasi sistem perusahaan, kepuasan kerja dan kinerja dapat dikatakan valid.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi didapat nilai koefisien variabel digitalisasi sistem perusahaan dan kepuasan kerja sebesar 0,117 dan 0,354 dengan arah positif yang berarti bahwa semakin baik penerapan digitalisasi sistem perusahaan dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan cenderung akan meningkat.

Uji Simultan (F)

Berdasarkan perhitungan hasil uji F didapatkan nilai F-hitung sebesar 5,948 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05,

maka dapat disimpulkan bahwa digitalisasi sistem perusahaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

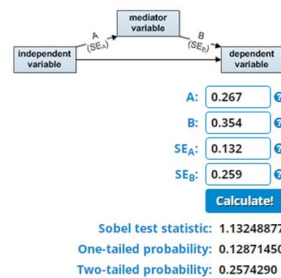
Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan uji R^2 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,134. Hal ini menunjukkan bahwa variabel digitalisasi sistem perusahaan dan kepuasan kerja memberi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 13,4%. Sementara itu sisanya sebesar 86,6,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini.

Uji Efek Mediasi

Hasil analisis dengan Uji Sobel dengan *calculation for the sobel* dapat diketahui sebagai berikut :

Gambar 2 Hasil Uji Efek Mediasi



Uji mediasi menggunakan uji sobel yang menunjukkan nilai *Sobel Test Statistic* diperoleh 1,1324877 dengan nilai probability sebesar 0,12871. Oleh karena nilai probability $> 0,05$ maka kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang.

Pengujian Hipotesis

Digitalisasi sistem perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil uji t nilai signifikansi sebesar $0,336 > 0,05$ yang artinya tidak signifikan.

Digitalisasi sistem perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat dari hasil uji t nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ yang artinya signifikan.

Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil uji t nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ yang artinya signifikan.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan. Berdasar nilai *Sobel Test Statistic* diperoleh 1,1324877 dengan nilai probability sebesar 0,12871. Oleh karena nilai probability lebih besar 0,05 maka kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 64 kuesioner. Adapun kesimpulan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Digitalisasi sistem perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Digitalisasi Sistem Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja berperan memediasi pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan analisis yang dilakukan, digitalisasi sistem perusahaan berepengaruh positif dan signifikan hanya melalui mediasi dari variabel kepuasan kerja. Indikator dengan nilai angka indeks tertinggi pada variabel digitalisasi sistem perusahaan adalah perilaku untuk tetap menggunakan teknologi dalam hal ini aplikasi DigiHC.

Oleh karena itu dapat diberikan implikasi dan saran kepada pihak manajemen perusahaan Bank BNI Kantor wilayah Semarang untuk dapat mengoptimalkan dan selalu menyempurnakan aplikasi DigiHC salah satunya pada fitur *performance* yang dapat memicu meningkatnya produktivitas karyawan, fitur ini merupakan sarana tes secara daring untuk menambah penilaian dalam pekerjaan. Hal ini diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga penerapan digitalisasi sistem perusahaan akan memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan, penerapan digitalisasi sistem perusahaan yang efektif diharapkan meningkatkan kepuasan kerja yang akan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan. Selanjutnya terkait kurang baiknya pengawasan dari atasan kepada karyawan, manajemen sebaiknya dapat meningkatkan tugas pengawasan atasan kepada karyawan dengan memberikan pelatihan karyawan agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti tentunya belum sempurna. Dalam proses penyusunan tentunya masih terdapat keterbatasan yaitu pengambilan data khususnya untuk variabel kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan kuesioner untuk karyawan, hal ini cenderung akan menimbulkan bias. Agar lebih objektif untuk menilai kinerja karyawan lebih baik dilakukan oleh atasan atau *supervisor*.

Saran Untuk Penelitian Mendatang

1. Diharapkan pada saat menyebarkan kuesioner peneliti dapat mendampingi secara langsung dengan responden sehingga apabila terdapat responden yang kurang paham dapat bertanya secara langsung.
2. Penelitian selanjutnya dapat memasukan variabel intervening selain kepuasan kerja untuk melihat peran mediasi variabel lain yang sekiranya berpengaruh dalam hubungan Digitalisasi sistem perusahaan dan kinerja karyawan.
3. Agar tidak menimbulkan bias dalam hasil pengisian kuesioner mengenai kinerja karyawan, dalam penelitian selanjutnya diharapkan peneliti memberikan kuesioner kepada supervisor atau atasan agar penilaian lebih objektif.

REFERENSI

- Amir, F. M. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. *Memajami Evaluasi Kinerja Karyawan.*, 1.
- Amirudin, A., Sihite, M., & Supriadi, E. (2021). Pengaruh E-System SDM, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Akuntansi AKTIVA*, 2(1), 49–63.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Cohen, A., & Gattiker, U. E. (2005). An Empirical Assessment of Organizational Commitment Using the Side-Bet Theory Approach. *Relations Industrielles*, 47(3), 439–461. <https://doi.org/10.7202/050789ar>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 13(3), 319–339. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Dessler, G. (2017). Human Resources Management 15th Ed. In *Fortune* (15th ed.). Pearson Education.
- Ferguson, K. L., & Reio, T. G. (2010). Human resource management systems and firm performance. *Journal of Management Development*, 29(5), 471–494. <https://doi.org/10.1108/02621711011039231>
- George, Jennifer M. and Jones, G. R. (2003). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (E. Svendsen (ed.); 6th Editio). Prentice Hall International, Inc.,.
- Grainger, L., & Gibson, J. (1999). Coal Utilisation : Technology, Economics and Policy. In *Encyclopaedia Britannica* (1st ed.). British Library Cataloguing in Publication Data

- Grainger, .
- Henderson, J. C., & Venkatraman, N. (2012). Strategic alignment: Leveraging information technology for transforming organizations. *Strategic Alignment: Leveraging Information Technology for Transforming Organizations*, 270(1), 9–11. <https://doi.org/10.1016/j.nimb.2011.10.004>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Hira, A., & Waqas, I. (2012). A Study of Job Satisfaction and IT ' s Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Sciences*, 3(19), 174–180.
- Hudek, I., Tominc, P., & Širec, K. (2021). The impact of social and cultural norms, government programs and digitalization as entrepreneurial environment factors on job and career satisfaction of freelancers. *Sustainability (Switzerland)*, 13(2), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su13020779>
- Idris, A. A. (2013). Pengaruh Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Economix*, 1(1), 125–133.
- Mas'ud, F. (2002). *Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit UNDIP.
- Mehmeti, A. (2020). Impact of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 418–426. <https://doi.org/10.47063/EBTSF.2020.0036>
- Moeherson, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Makanan Dan Minuman Terbuka/Tbk) Di Jawa Timur. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 11(2), 219–235. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2007.v11.i2.316>
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 169–175.
- Pertiwi, W., & Nurhikmah, F. (2018). *Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. September, 187–191.
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524. <http://180.250.247.102/index.php/jia/article/view/100>
- Simamora, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Spector, P. (2003). Industrial & organizational psychology: Research and practice. In *Industrial & organizational psychology: Research and practice*. (.). New York Wiley & Sons .
- Stephen P. Robbins, David A. Decenzo, & Mary Coulter. (2013). *Fundamentals of Management: Essentials Concepts and Applications (8th Edition)*. www.mymanagementlab.com
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Vuori, V., Helander, N., & Okkonen, J. (2018). *Digitalization in knowledge work: the dream of enhanced performance* (pp. 237–252). Laboratory of Industrial and Information Management, Tampere University of Technology. <https://doi.org/10.1007/s10111-018-0501-3>
- Vuori, V., Helander, N., & Okkonen, J. (2019). Digitalization in knowledge work: the dream of enhanced performance. *Cognition, Technology and Work*, 21(2), 237–252. <https://doi.org/10.1007/s10111-018-0501-3>
- WEF. (2018). The Future of Jobs Report 2018. In *Economic Development Quarterly* (Vol. 31, Issue 2).
- Wiranda, F. A., EP, A., & Hidayat, W. (2015). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia Dan Keuangan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 4(3), 1–9.