



Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi

Journal homepage: <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial>



Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Cindy Diana Ratnasari, Nani Imaniyati, Budi Santoso

Universitas Pendidikan Indonesia

*Correspondence: E-mail: cindydiana@student.upi.edu

ABSTRAK

Information systems related to human resource management are important factors that can affect employee job satisfaction; Therefore, this study intends to determine how organizational commitment at PT. Yakjin Jaya Indonesia in Bandung affects job satisfaction. A sample size of 300 respondents working at PT. Yakjin Jaya Indonesia was used in this study. In this study, sampling was carried out using a purposive sampling strategy combined with a non-probability sampling method. In contrast, hypothesis testing uses the Statistics application for (SPSS), which is an analysis tool. Based on the results of hypothesis testing conducted in this study, employee job satisfaction is positively influenced by the HR management Information System through Organizational commitment is positively and significantly influenced. HR managers need to continuously focus on the Human Resource information system as a strategy to improve employee job satisfaction.

© 2023 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 25 Jan 2023

First Revised 15 Mar 2023

Accepted 19 May 2023

First Available online 20 May 2023

Publication Date 01 Jun 2024

Kata Kunci:

Management Information System, Job Satisfaction, Organizational Commitment

1. PENDAHULUAN

Salah satu elemen yang penting bagi perkembangan organisasi mana pun, khususnya bisnis, adalah sumber daya manusianya. Karyawan yang beroperasi dengan sukses dan efisien dikenal sebagai sumber daya manusia, dan untuk menyediakan kondisi organisasi tersebut, organisasi harus meningkatkan kinerja sumber daya manusia di segala aspek. Imaniyati dan Santoso (2020). Keberhasilan visi dan tujuan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya, dalam hal ini karyawannya. Armstrong menyatakan bahwa "pendekatan strategis dan kohesif dalam mengelola aset organisasi yang paling berharga adalah apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia.

"Meningkat ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi semakin berkembang pada masa globalisasi saat ini, maka jelas bahwa salah satu komponen kunci kemajuan suatu organisasi dalam mencapai visi dan tujuannya adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dibutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi tinggi untuk mencapai tujuan tersebut. Kita tidak bisa mengabaikan pentingnya peran informasi dan teknologi dalam masyarakat, khususnya di lembaga-lembaga seperti dunia usaha. Sumber daya manusia—dalam contoh ini, tenaga kerja suatu organisasi—adalah sumber daya penting yang akan menentukan keberhasilan dengan membantu mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi secara sukses dan efisien. Suwatno, (2002). Manajemen juga telah melihat kemajuan yang secara otomatis dan metodis terhubung dengan teknologi, menggunakan manajemen yang lebih baik untuk menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bisnis. Kemampuan suatu perusahaan untuk tumbuh secara optimal, efektif, dan efisien bergantung pada sistem informasi manajemen yang dimilikinya.

"Manajemen sumber daya manusia mengubah dan menambah nilai kinerja organisasi dan terus berkembang serta memberikan peluang berupa analisis dan resep," menurut Beardwell (2017). Organisasi harus fokus pada sejumlah bidang penting, termasuk manajemen, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Meningkatkan setiap bisnis membutuhkan data yang akurat dan penting di setiap tingkat manajemen dan departemen, informasi sistem manajemen merupakan salah satu komponen kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan dalam organisasi. Data-data ini kemudian diolah menjadi suatu sistem informasi yang dapat digunakan untuk berbagai keperluan oleh setiap departemen atau individu dalam organisasi. Tenaga kerja saat ini, juga dikenal sebagai karyawan, sering disebut sebagai "tenaga kerja". Orang-orang tersebut berada dalam usia kerja dan mampu bekerja; personel yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Selain melaksanakan tugas yang sama dengan pegawai lainnya, kepuasan kerja adalah suatu keadaan merasa puas dengan lingkungan kerja yang meliputi aspek psikis dan fisik.

Sistem Informasi Manajemen adalah suatu sistem untuk membantu perusahaan dalam mengelola, menyimpan, mengambil, dan menganalisis informasi untuk mendukung proses pengambilan keputusan manajemen. Gambaran pengelolaan sistem informasi sumber daya manusia di PT. Yakjin Jaya Indonesia digambarkan sebagai berikut berdasarkan data hasil wawancara bersama kepala bagian Divisi *Human Resouces Development* bahwa Pengelolaan sumber daya manusia di PT. Yakjin Jaya Indonesia sudah dilakukan dengan memakai sistem yang menyediakan data tentang jumlah karyawan, pergantian karyawan, dan hal relevan lainnya. Dalam sistem informasi Sumber Daya Manusia tersebut mencakup pelatihan, manajemen kinerja, penggajian, laporan dan analitik, serta sistem pelacakan pelamar. Dari data yang dikumpulkan dapat membantu membuat keputusan tentang akuisisi bakat, PHK, dan masalah organisasi tenaga kerja lainnya. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan

kepala Divisi *Human Resources Development* terdapat beberapa hambatan diantaranya yaitu tidak jelasnya informasi mengenai data karyawan, kurangnya pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga terjadi proses *recruitment* karyawan tidak sesuai kualifikasi, *job description* tidak lengkap penilaian kinerja karyawan tidak objektif, sehingga untuk saat ini menjadikan sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Yakjin Jaya Indonesia belum Optimal.

2. KAJIAN PUSTAKA

Sistem Informasi Manajemen (SIM) didefinisikan oleh Keneth C. Laudon dalam bukunya Erwin at All (2024) sebagai suatu kesatuan dan kombinasi terpadu antara teknologi informasi, prosedur bisnis, dan partisipasi manusia yang bekerja sama untuk mengumpulkan, menyimpan, mengolah, dan menyajikan data yang membantu dalam pengambilan keputusan. Di sini, teknologi informasi mengacu pada alat dan perangkat lunak yang digunakan untuk pengelolaan data, sedangkan prosedur bisnis adalah aturan dan teknik yang digunakan untuk pengelolaan data. Menurut Laudon, Supardi, dan Rizky (2018), sistem informasi adalah kumpulan proses yang direncanakan secara metodis yang bila dipraktikkan akan menghasilkan data untuk pemantauan dan pengambilan keputusan. Komaruddin (2001) Tugas, informasi, koneksi, dan alat semuanya digabungkan untuk mendukung kebutuhan informasi sehari-hari dan mengelola pengambilan keputusan manajerial dan pemecahan masalah. Sistem informasi adalah pengaturan terintegrasi dari orang, aktivitas, data, jaringan, dan teknologi untuk mendukung dan meningkatkan operasi sehari-hari, memenuhi kebutuhan informasi manajer.

Senada dengan Komaruddin, Susanto A. (2004) menegaskan bahwa sistem informasi dapat diartikan sebagai kumpulan komponen yang saling bergantung dan saling terkait yang mengintegrasikan data dan proses untuk menghasilkan suatu kesatuan yang koheren. Menurut McLeod dalam Erwin dkk. (2024), prosedur bisnis terdiri dari aturan dan metode yang digunakan untuk mengelola data tersebut, sedangkan sistem informasi manajemen terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan untuk mengelola data. Sistem informasi manajemen memainkan peran penting dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuan mereka. Selain itu, disebutkan Alter dalam Erwin dkk. (2024) bahwa sistem informasi manajemen membantu manajer dalam memahami keadaan perusahaan, mengenali peluang, dan mempertimbangkan alternatif untuk menjamin pengambilan keputusan yang cepat dan efisien. Menurut Kavanagh & Johnson, (2017) mengemukakan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah:

“System used to acquire, store, manipulate, analyze, retrieve, and distribute information regarding an organization’s human resources. An HRIS is not simply computer hardware and associated HR-Related software. Although an HRIS includes hardware and software, it also includes people, forms, policies and procedures, and data”.

Sistem yang mengumpulkan, menyimpan, memproses, mengevaluasi, mengambil, dan menyebarkan data mengenai sumber daya manusia suatu perusahaan. Shiri (2020). Menurut Nagendra dan Deshpande (2015), sistem informasi sumber daya manusia mencakup lebih dari sekedar perangkat keras komputer dan perangkat lunak terkait SDM. Sistem informasi sumber daya manusia terdiri dari orang, bentuk, kebijakan dan proses, serta data, meskipun juga mengandung perangkat keras dan perangkat lunak.

Penulis menarik kesimpulan bahwa sistem informasi sumber daya manusia adalah sekelompok sistem informasi berbeda yang saling berinteraksi yang bekerja sama untuk

memproses data dan menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen di semua tingkatan perusahaan. Kesimpulan ini berdasarkan pendapat para ahli mengenai sistem informasi sumber daya manusia.

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Luthans dalam Bintoro & Daryanto (2017) sebagai keadaan emosi positif atau menyenangkan seseorang yang timbul dari dan dievaluasi oleh suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Wexley dan Yuki dalam Suwanto (2020), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini didasarkan pada berbagai faktor dan dapat ditandai dengan pengalaman positif dan cita-cita yang tinggi. Menurut Stephen P. Robbins (1996), kepuasan karyawan adalah sikap terhadap aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan yang berada di antara kuantitas insentif yang mereka terima dan apa yang mereka pikir akan mereka terima. Kepuasan kerja menurut Blum dalam Moch As'ad (2014) merupakan suatu sikap yang diperoleh dari hasil pekerjaan pada unsur penyesuaian dan interaksi sosial pribadi di luar pekerjaan.

Dalam Sopiah (2008), Porter mengatakan, “Kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya ada dan seberapa banyak sesuatu yang ada saat ini”. (Kesenjangan antara apa yang seharusnya dan apa yang sebenarnya diterima dikenal sebagai kepuasan kerja.) Mathis and Jackson dalam Sopiah, (2008) mengemukakan bahwa:

“Job satisfaction is a positive emotional state resulting one’s job experience and job satisfaction, an unquantifiable metric, is defined as positive emotional response you experience when doing your job or whe your’re present at work”.

Reaksi yang menyenangkan terhadap pekerjaan dan tempat kerja dikenal sebagai kepuasan kerja, dan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari pengalaman kerja seseorang. Menurut Tiffin dalam As'ad (2014), pendapat karyawan terhadap pekerjaannya sendiri menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Menurut Susilo Martoyo (1992), kepuasan kerja merupakan komponen psikologis yang mengungkapkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan memberikan reaksi yang baik terhadap tantangan yang dihadapinya. Andi dalam Luthans mengartikan kepuasan kerja sebagai mempunyai pendapat positif terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang. Luthan (2016). Robbins dan Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sentimen yang berasal dari hati individu dan merupakan hasil dari hati seseorang berdasarkan hasil Evaluasi.

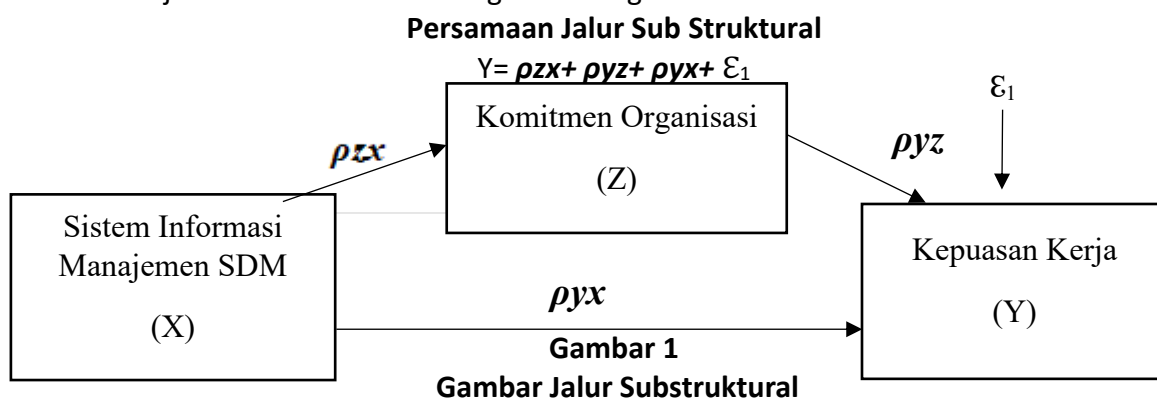
Pengertian kepuasan kerja menurut Robert Hopped Newhope kepuasan adalah evaluasi pekerjaan karyawan itu sendiri Pada tahun 2021, Panji Anoraga Menurut Davis, kepuasan kerja adalah perbedaan antara apa yang diharapkan karyawan dari tempat kerjanya dan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaannya. Bagi Brayfield dan Rothe, kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana pekerja merasa nyaman dengan pekerjaan mereka. disediakan oleh perusahaan tempat dia bekerja. S.Lubis (2016). Menurut Wexley Indriasari (2017), kepuasan kerja diartikan sebagai sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Estiana, Karomah, dan Saimima (2023) mengutip Inoyatova. Untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan dampak signifikan pada faktor organisasi seperti ketenangan di tempat kerja, kepuasan kerja merupakan komponen penting dalam bisnis.

Menurut Robbins (2003), komitmen adalah ketika seseorang mendukung organisasi; contohnya adalah seorang karyawan yang mendukung majikannya dan mempertahankan keanggotaannya. Komitmen organisasional, di sisi lain, didefinisikan oleh Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) sebagai sejauh mana anggota staf siap untuk menerima visi dan misi perusahaan, memiliki keyakinan terhadapnya, dan mematuhi. Komitmen organisasi

menurut Richard M. Steers dalam Gita Saputri (2023) adalah rasa percaya terhadap cita-cita organisasi yang diungkapkan melalui keterlibatan terhadap kepentingan organisasi yang dicapai melalui loyalitas. Karyawan yang sangat terlibat dengan visi dan misi perusahaan dikatakan berkomitmen. Luthan (2006) menegaskan bahwa komitmen organisasi adalah kemauan untuk tetap terlibat.

Penelitian yang melibatkan 300 orang pekerja jahit atau produksi untuk menguji hubungan antara sistem informasi manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja ini didasarkan pada temuan penelitian bahwa sistem informasi manajemen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi tersebut menemukan bahwa ketika sistem informasi sumber daya manusia berfungsi dengan baik, maka kepuasan kerja akan meningkat, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keduanya. Sistem informasi untuk manajemen sumber daya manusia telah dikaitkan dengan kepuasan kerja, menurut penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian tersebut mendalilkan bahwa sistem informasi untuk manajemen sumber daya manusia mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi. Dengan menggunakan 300 pekerja dari sektor menjahit atau produksi, penelitian ini menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Terdapat hubungan substansial antara organisasi dan kebahagiaan kerja, sebagaimana dibuktikan dengan temuan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak pada kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian ini komitmen organisasi berperan sebagai mediator antara sistem informasi sumber daya manusia dengan kepuasan kerja sehingga memberikan dampak yang positif dan signifikan. Perbaikan sistem informasi sumber daya manusia merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu elemen yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja didukung oleh temuan tersebut. Persamaan jalur sub-struktural dirangkum sebagai berikut.



3. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian deskriptif digunakan. Dengan mendeskripsikan kejadian masa lalu dan masa kini, teknik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan intisari peristiwa. Pendekatan deskriptif memuat uraian, gambar, dan lukisan yang bersifat faktual, tepat, dan sistematis mengenai fakta, ciri-ciri, dan hubungan antar fenomena yang diteliti, menurut Nasir (1999). Selain itu, program SPSS digunakan sebagai bagian dari metodologi penelitian kuantitatif.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden diketahui terdapat 300 responden berjenis 7 orang berjenis kelamin pria dan 293 responden berjenis kelamin wanita. Dilihat di **tabel 1**, keragaman responden berdasarkan umur yaitu terdapat responden berusia antara 18-20 tahun sebanyak 100 responden, usia antara 41-50 tahun sebanyak 35 responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
18-20 tahun	26	9
21-30 tahun	139	46
31-40 tahun	100	33
41-50 tahun	35	12

Sumber: Data primer diolah (2024)

4.2 Uji Validitas

Untuk menentukan apakah alat ukur yang dirancang untuk penelitian menggunakan alat ukur yang sesuai, diperlukan uji validitas (Emilisa et al., 2017). Apabila pertanyaan-pertanyaan dalam suatu kuesioner dapat memberikan informasi mengenai apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Factor loading > 0,45 (item pernyataan valid) dan factor loading < 0,45 (item pernyataan tidak valid) merupakan indikator uji validitas. Hasil validitas kuesioner ditampilkan pada Tabel 2, 3, dan 4.

Tabel 2. Hasil uji validitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

No Item	rhitung	Rtabel	Kriteria
1	0,576	0,195	Valid
2	0,649	0,195	Valid
3	0,361	0,195	Valid
4	0,693	0,195	Valid
5	0,460	0,195	Valid
6	0,611	0,195	Valid
7	0,647	0,195	Valid
8	0,624	0,195	Valid
9	0,651	0,195	Valid
10	0,646	0,195	Valid
11	0,629	0,195	Valid
12	0,562	0,195	Valid
13	0,630	0,195	Valid
14	0,711	0,195	Valid
15	0,795	0,195	Valid
16	0,605	0,195	Valid
17	0,734	0,195	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Tabel 3. Komitmen Organisasi

No Item	rhitung	rtabel	Kriteria
1	0,702	0,195	Valid
2	0,489	0,195	Valid
3	0,534	0,195	Valid
4	0,619	0,195	Valid
5	0,708	0,195	Valid
6	0,616	0,195	Valid
7	0,581	0,195	Valid
8	0,754	0,195	Valid
9	0,697	0,195	Valid
10	0,559	0,195	Valid
11	0,687	0,195	Valid
12	0,714	0,195	Valid
13	0,294	0,195	Valid

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 4. Kepuasan Kerja

No Item	rhitung	rtabel	Kriteria
1	0,631	0,195	Valid
2	0,684	0,195	Valid
3	0,603	0,195	Valid
4	0,659	0,195	Valid
5	0,645	0,195	Valid
6	0,624	0,195	Valid
7	0,585	0,195	Valid
8	0,738	0,195	Valid
9	0,693	0,195	Valid
10	0,674	0,195	Valid
11	0,562	0,195	Valid
12	0,701	0,195	Valid
13	0,581	0,195	Valid
14	0,035	0,195	Tidak Valid
15	0,649	0,195	Valid
16	0,751	0,195	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

4.3 Uji Realiabilitas

Untuk memastikan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini akurat dan konsisten, harus dilakukan pengujian reliabilitas (Emilisa et al., 2017). Uji reliabilitas instrumen pada

variabel Sistem Informasi Manajemen menghasilkan nilai Cronbach's Alpha yang ditampilkan pada tabel 6. Berdasarkan temuan tersebut, setiap instrumen yang digunakan dalam variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6, yang menunjukkan reliabilitasnya.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Hasil		Keterangan
		rhitung	rtabel	
1	Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	1,061	0,195	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	1,070	0,195	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	1,081	0,195	Reliabel

Sumber : Rekapitulasi Hasil pengolahan Data

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Nilai thitung sebesar 5,995 dan ttabel sebesar 1,113 (dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$) menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, sesuai dengan temuan penelitian dan uji hipotesis yang dilakukan dengan bantuan SPSS Statistik program 29.00. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak karena thitung lebih besar dari tabel. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh sistem informasi SDM. Temuan penelitian ini memberikan sejumlah rincian, antara lain: 1) Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh sistem informasi sumber daya manusia. 2) Peningkatan data sumber daya manusia merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja pekerja.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($< 0,05$)	Keputusan
Sistem Informasi Manajemen SDM → Kepuasan Kerja	0,764	0.000	H1 : Didukung

Dengan nilai koefisien sebesar 0,764 maka kepuasan kerja dapat dinaikkan sebanding dengan efektivitas dan tingkat sistem informasi manajemen SDM. Temuan uji statistik menunjukkan tanda beta, yang mendukung premis bahwa sistem informasi manajemen meningkatkan kepuasan kerja (lihat tabel 7). Hasil pengujian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan secara statistik antara sistem informasi HRM dengan kepuasan kerja, dengan nilai sig sebesar $0,764 < 0,05$ (alpha 5%) yang menunjukkan bahwa H_0 atau H_a diterima. Hasil ini menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Himawan, 2021). Selanjutnya yaitu Sistem informasi manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi Nilai koefisien jalur variabel sistem informasi sumber daya manusia terhadap variabel Komitmen Organisasi dengan nilai t hitung sebesar 7,619 $>$ t tabel sebesar 0,113 dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya koefisien jalur variabel sistem informasi manajemen sumber daya manusia terhadap Komitmen Organisasi dinyatakan signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($< 0,05$)	Keputusan
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0.310	0.000	H2 : Didukung

Sistem Informasi Manajemen SDM memiliki nilai koefisien sebesar 0.310, artinya semakin tinggi persepsi komitmen organisasi maka dapat menaikkan kepuasan kerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. pengujian didapatkan nilai sig 0.000 < 0.05 (alpha 5%) sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh (Johan & Yusuf, 2022).

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($< 0,05$)	Keputusan
Sistem Informasi Manajemen → kepuasan kerja melalui komitmen Organisasi	0,175	0.000	H3 : Didukung

Sumber : Data Diolah melalui SPSS

Nilai koefisien jalur variabel sistem informasi sumber daya manusia terhadap variabel kepuasan kerja dimediasi oleh komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,335 > t_{tabel} sebesar 1,113 dengan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya koefisien jalur variabel sistem informasi sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh komitmen organisasi dinyatakan signifikan. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh (Afsheen Fatima et al., 2012).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pengaruh positif dan signifikan sistem informasi manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, (2) Pengaruh positif dan signifikan sistem informasi manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, (3) Pengaruh positif dan signifikan sistem informasi manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh komitmen organisasi. Sebagai implikasi, manajer SDM diharapkan dapat mengatasi kekurangan pada sistem informasi yang berada di Perusahaan, selain itu perlunya meningkatkan kepuasan kerja pada aspek-aspek yang masih minim diperhatikan. Bagi PT. Yakjin Jaya Indonesia untuk mendukung kepuasan kerja karyawan agar kinerja lebih meningkat sehingga karyawan dapat optimal dalam bekerja untuk perusahaan. Bagi karyawan di lingkungan PT. Yakjin Jaya Indonesia untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan melalui implementasi dari variabel terkait. Diharapkan bagi para peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian lebih mendalam mengenai sistem informasi SDM, akan memasukkan variabel-variabel yang sejalan dengan teori dan indikator tambahan sehingga memungkinkan pembahasan yang lebih komprehensif mengenai sistem informasi SDM, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

7. REFERENCES

- Amstrong. (2006). *A Handbook of Human Resources management practice*. Kogan Page Publisher.
- Andri Asoka Sidantara Rosadi, Y. J. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pada Pegawai PT. Raudah Utama Cianjur . *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 357-367.
- Antika, N. D., & Fajar, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol. 12 No.2* , 99-108.
- Antonacopoulou. (2000). *Employee Development through self development in three retail banks*. Pen Publisher.
- Arifin. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Surya Perwira Medan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.2 No.2*, 141-149.
- Arifin, M. Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.1 No.2*, 49-56.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Bandung: Rineka Cipta.
- Asa'ad, M. (2002). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Publisher.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan . *Journal Academia Vol. 14 No. 2*, 140-158.
- Aswiputri, M. (2022). LITERATURE REVIEW DETERMINASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sistem Informasi* , 312-322.
- B.Uno, H. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bandung: Bumi Aksara.
- Battaglio, R. (2020). Human Resource information system Public Human Resource Management: Strategies and Practices in the 21st Century. *Journal Management and Information*, 309-332.
- Beardwell, & Thompson. (2017). *Human Resource management*. New York: Pearson Heiger ed.
- Beulen, E. (2009). The Contribution of a global sevice provider Human resouces information system (HRIS) To staff retention in emerging markets. *Journal Information Technology and People* , 167-178.
- Binsar, A., Budiandriani, & Nurnajamuddin, M. (2023). Pengaruh Disiplin, Komitmen, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja . *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 82-92.
- Bintaro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Boaden, R., & Lockett, G. (2000). Information technology, information system and information management: definition and development. *European Journal of Information System* 1(1), 23-32. <https://doi.org/10.1057//ejis.2000.4>.
- Brown, S., Lean, M., & Kiene. (2015). *Managing Employee performance and Rewards (Concept. Pranctice and strategic)*. London: Cambridge Press.
- Cresswell. (2017). Ten Key considerations for the success ful optimization of large scale health information technology . *Journal of the American medical informatics Association* , 182-187.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-10*. Jakarta Barat: PT. Index.
- Dorel, D., & Martinovic, B. (2021). The role of information systems in human resource management Planning . *Journal Management Information*, 45-57.
- Ernawan, E. (2011). *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Erwin, Judijanto, L., & Anggraeni, A. F. (2024). *Sistem Informasi Manajemen*. Jambi: PT.Sonpedia Publishing Indonesia.
- Erwin, Judijanto, L., & Anggraeni, A. F. (2024). *Sistem Informasi Manajemen (Teori, Prinsip dan Penerapan)*. Jakarta: PT.Sonpedia Publishing Indonesia.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin

- kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 339-358.
- F, L. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10 Terjemahan Yusron*. Yogyakarta: Adi Offset.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 72-83.
- Febrianti, A. (2019). Pengaruh Motivasi kerja dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja pengrajin kuningan di kecamatan Tapen Kabupaten Bodowoso. *Jurnal pendidikan ekonomi*, 42-49.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center Academica Publishing Service.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT.Buku Seru.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol.5 No.1*, 73-89.
- Handoko, H. T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi Cetakan ke-6*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, H., & Putri, A. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol.2 No.2*, 1311-1320.
- Ikhsan, M. D., & Supartha, I. W. (2023). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi kepuasan Kinerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.12 Np.09*, 1839-1848.
- Indriasari. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerja*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Jogiyanto, H. M. (2005). *Sistem teknologi informasi*. Yogyakarta: CV. Andi Publisher.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kavanagh, M., & Johnson. (2017). *Human Resources information systems: Basics applications, and future directions*. New York: Sage Publications.
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen vol. 2 No.4*, 139-150.
- Khera, S. N., & Ghulati. (2012). Human Resouces Information system and its impact on human resouce planning: A Perceptual. *Journal business Management*, 6-13.
- Komaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kristiyanti, C. T. (2008). *Disiplin Karyawan dalam meningkatkan Efektifitas kerja*. Jakarta: PT. Sinar Grafika.
- Kuntjoro. (2002). *Komitmen organisasi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Larasati, P. M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmu dan Riset Manajemen Vol.1 No.2*, 1-16.
- Lubis, M. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) karyawan dalam Peningkatan Kinerja. *Journal Management Business*, 148-156.
- Lubis, S. (2016). Hubungan Motivasi kerja dengan Etos Kerja Pekerja di Mawar Bakery and Cake Shop. *Journal Managemen dan Bisnis*, 122-130.
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang AIRMADIDI. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No.1*, 74-85.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui

- Kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Manajemen Vol. 5 No.1*, 1-7.
- M, N., & Riani, A. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.2 No.2*, 10-19.
- Mahdiyyah Indah Hasica, P. I. (2023). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economia Vol.2 No.7*, 1535-1545.
- Mangkunegara, P. A. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- marto, S. P., sarjana, P. k., & Gunawan, R. (2017). The effect of work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture towards Job Satisfaction and its implication towards Employee performance in Parador Hotels. *Journal Economic and Business*, 148-154.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT.BPFE Yogyakarta.
- Maruli, S. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian medis dan Keperawatan di Rumah Sakit XYZ. *Journal Management*, 487-505.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Miftahun, & Sugianto. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi Vol.3 No. 1*, 94-109.
- Muhammad, A. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Muhiddin, S. A., & Sontani, U. T. (2011). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Muhiddin, S. A., Abdurahman, & Ating. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. ASJI JAKARTA. *Jurnal Bisnis Manajemen, Vol.24 No.1*, 123-134.
- Nagendra, & Deshpande. (2015). Human Resource Information Systems (HRIS) in HR Planning and Development in mid to large sized organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 61-67.
- Nagendra, A., & M, D. (2021). Human Resource Information System (HRIS) in HR Planning and development in mid to large sized organizations. *Procedia-Social and Behavioral sciences*, 61-67.
- Nasir, M. (1999). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Media.
- Nitisemito. (2019). *Pengaruh Lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurlaely, & Riany, A. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Vol.1 No.2*, 56-63.
- O'Brien, J. A. (2006). *Managemen Information Systems w/e Tutor*. New York: Mc Publisher.
- P, S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: CV Kencana.
- Pangestu, A., & Hawignyo. (2021). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. *Jurnal Manajerial Vol.20 No.2*, 288-298.
- Panji, A. (2016). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pranitasari, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.1 No.2*, 223-234.
- Pratiwi, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi PT.

- Telekomunikasi Indonesia Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management Vol.2 No.1* , 90-98.
- Prayogo. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Telkom Witel Surabaya . *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 7 No.2* , 496-506.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen* . Yogyakarta: Deepublish.
- Primandaru, D. L. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.12 No. 2* , 204-211.
- Qomariah, A., & Hafidzi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks* , 47-53.
- Rahayu, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syari'ah*, 370-386.
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT.Djarum Kudus. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi perkantoran Vol.8 No.1* , 80-88.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rochaety, E. (2016). *Sistem Informasi Manajemen Edisi Ketiga*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai . *Journal Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 1* , 1-15.
- Safitri, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai negeri Sipil (PNS) Di Kementerian Perdagangan Jakarta . *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol. 8 No.1* , 115-127.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal ilmu Pendidikan* , 1-12.
- Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Santoso, B., & Imaniyati, N. (2020). The Effect of Situational Leadership and Motivation on Employee Performance. *Journal of Talent Development and Excellence 12 (1)*, 4564-4573.
- Santoso, B., & Imaniyati, N. (2020). The Effect of Situational Leadership and Motivation on Employee Performance. *Journal of Talent Development and Excellence 12 (1)*, 4564-4573.
- Saputra, R. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di CV. Wijaya Pratama. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 262-271.
- Saputri, G., & susani, R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, Budaya organisasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel Moderating. *Journal of Economic and Business Vol.12 No. 4 Juli-Agustus 2023*, 2516-2531.
- Sardina, A., & Abdurahman, D. (2020). Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal Management Vol.6 No.2*, 995-1004.
- Saripuddin, H. J. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Journal Ekonomi dan Bisnis Vol.2 No.1* , 410-421.
- Sarwono, J. (2011). Mengenal Path Anaysis : Sejarah, Pengertian dan Aplikasi . *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol.11 No.2* , 285-296.
- Serdamayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai*. Bandung: Refika Aditama.
- Shiri. (2020). Effectiveness of Human Resource Information System on HR function of the organization, a cross sectional study, . *US-China Education Review*, 830-839.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV.ANDI OFFSET.
- Srinivas, K., & Nagar, A. (2018). A Brief study on Significance of Human Resource information system (HRIS) in Human Resources planning. *International journal of Pure and Applied Mathematics*, 8143-8154.
- Stover. (2019). *Information technology in the third world: Can IT lead to human national development?* New York : Routledge.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: CV. ALFABETA.
- Sulastri Dewi, H. L. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM), Komunikasi da Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. *Jurnal Economic, Accounting and Management*, 381-392.
- Suntoyo, A. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan* . Surabaya: CV. Haragon Agora Publisher.
- Supardi, E., & Rizky, E. R. (2018). Sistem Informasi Sumber daya Manusia meningkatkan efektivitas pengembangan pegawai . *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 3 No.2*, 226-232.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, A. (2004). *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya*. Bandung: Lingga Jaya.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembeka. *Journal Bisnis dan Manajemen Vol. 7 No. 1*, 1-7.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwarto. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai . *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol.11 No.1*, 15-24.
- Suwatno. (2002). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia . *Journal Manajemen*, 35-42.
- Suwatno, H., & Priansa. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. *Bandung*, Alfabeta.
- Tamrin, A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Arthaasia Finance. *Jurnal Ilmu Management dan Bisnis Vol.12 No.1*, 47-54.
- Tansley, & William, N. (2020). Effecting HRM Style Practices through an integrated human resource information system. Personel review. *Journal Management*, 232-239.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Uep Tatan Sontani, S. A. (2011). *Desain Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Karya Andhika