

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah uraian teori para ahli dari hasil penelitian dan publikasi umum untuk di jadikan landasan saat melakukan penelitian yang berhubungan kuat dengan masalah-masalah penelitian. Pada kajian pustaka akan di jelaskan mulai dari *grand theory* (teori dasar), *middle theory* (teori menengah) dan *applied theory* (teori yang berhubungan dengan variabel). Teori yang dibahas disesuaikan dengan penelitian yang sedang berlangsung, yaitu mengenai *teamwork*, teknologi informasi dan komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Robbins et al. (2022:6) manajemen merupakan proses pengawasan dan pengoordinasian terhadap berbagai aktivitas yang dilakukan oleh orang lain, dengan maksud agar pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Menurut Kinicki & Soignet (2021:5) “*management is defined as pursuit of organizational goals efficiently and effectively by integrating the work of people through planning, organizing, leading, and controlling*”.

Menurut Griffin (2024: 5) “ *management is a set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling, directed at an organization’s resources (human, financial, physical and information) with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner*”.

Menurut Moehardi (2023:1) manajemen merupakan ilmu yang mempelajari cara mengatur dan mengelola berbagai aspek organisasi dalam mewujudkan sasaran dan target yang telah direncanakan sebelumnya, baik melalui kontribusi orang lain maupun secara langsung oleh pelaku manajemen itu sendiri.

Berdasarkan definisi para ahli, manajemen merupakan proses pengawasan, pengoordinasian dan merupakan fondasi utama dalam setiap organisasi, manajemen dalam sebuah organisasi yaitu elemen penting dalam mewujudkan sasaran dan target yang telah di rencanakan.

2.1.1.1 Fungsi – Fungsi Manajemen

Manajemen memiliki fungsi-fungsi yang mencakup beberapa aspek penting yang saling terkait satu dengan yang lainnya. Menurut Sitindaon, et al. (2022:14) Fungsi Manajemen, yaitu :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*), adalah proses penetapan tujuan organisasi secara sistematis, perancangan strategi untuk mencapainya, serta penyusunan rencana kerja yang terstruktur guna memandu aktivitas organisasi.
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*), yaitu kegiatan pengelompokan dan penyusunan aktivitas yang dibutuhkan, termasuk penetapan struktur organisasi, pembagian tugas dan fungsi setiap unit, serta penentuan hubungan antar unit dalam hierarki organisasi.
3. Fungsi Pengarahan (*Actuating*), yaitu upaya menggerakkan seluruh anggota organisasi agar memiliki motivasi dan komitmen dalam bekerja secara optimal demi ketercapaian visi dan misi perusahaan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*), yaitu mekanisme pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kerja, yang mencakup penetapan standar kinerja, pengukuran hasil, serta pelaksanaan tindakan korektif apabila ditemukan penyimpangan dari rencana yang telah disusun dan jika perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan menurut rencana.

2.1.1.2 Unsur – Unsur Manajemen

Dalam mengelola manajemen, terdapat beberapa unsur manajemen yang penting dan perlu di perhatikan oleh organisasi. Menurut Sitindaon et al. (2022) terdapat unsur-unsur Manajemen, yaitu :

1. *Man* (manusia), dalam faktor manusia menempati posisi paling determinan dalam manajemen. Manusia merupakan subjek yang merumuskan tujuan sekaligus pelaksana proses pencapaiannya. Tanpa kehadiran manusia, aktivitas kerja tidak akan terwujud, karena manusia pada hakikatnya adalah makhluk yang berorientasi pada kerja.
2. *Money* (uang), unsur finansial tidak dapat diabaikan dalam manajemen organisasi. Uang berfungsi sebagai alat tukar dan tolak ukur nilai, di mana besaran kegiatannya dapat di kuantifikasi melalui sirkulasi dana dalam perusahaan. Unsur ini berperan penting dalam pembiayaan tenaga kerja, pengadaan alat operasional, serta penentuan hasil yang dicapai oleh organisasi.
3. *Materials* (bahan-bahan), bahan baku dan bahan setengah jadi merupakan elemen produksi yang tidak terpisahkan dari faktor manusia. Kualitas dan ketersediaan material secara langsung menentukan mutu output yang dihasilkan oleh organisasi.

4. *Machines* (mesin) dalam operasional organisasi, peran mesin sangat vital karena mampu meningkatkan produktivitas, menciptakan efisiensi kerja, serta mendatangkan keuntungan yang lebih signifikan dibandingkan pekerjaan manual.
5. *Methods* (metode), cara kerja yang sistematis dan terencana berperan penting dalam kelancaran proses operasional. Sebuah metode kerja yang baik harus mempertimbangkan tujuan yang ingin dicapai, fasilitas yang tersedia, serta efisiensi penggunaan waktu dan anggaran. Namun, keunggulan suatu metode akan sia-sia jika pelaksananya tidak memiliki kompetensi yang memadai.
6. *Market* (pasar), penguasaan pasar merupakan faktor krusial dalam kelangsungan aktivitas produksi. Tanpa distribusi yang baik, proses produksi akan terhenti. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan kualitas produk dan penetapan harga yang sesuai dengan daya beli dan preferensi konsumen.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2023: 4) *“human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns through policies and practices”*.

Menurut Scott et al. (2024:4) *“human resources management is involves designing formal systems in an organization to manage human talent for efficiently and effectively accomplishing organizational goals, focusing on the onteraction of business strategy and people management”*.

Menurut Hasibuan (2021:10) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan bagaimana mengatur peran tenaga kerja yang dimiliki oleh setiap individu, yang dilakukan secara efisien dan efektif agar dapat dimanfaatkan secara optimal, sehingga tujuan utama antara perusahaan, karyawan dapat tercapai secara maksimal.

Menurut Tantowi (2025: 2) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan disiplin ilmu yang secara khusus mengkaji cara organisasi mengelola individu sebagai aset strategis dalam rangka pencapaian tujuan institusional secara menyeluruh.

Berdasarkan definisi para ahli, manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur peran tenaga kerja, bagaimana organisasi mengelola sumber daya secara optimal, berperan sebagai sektor sentral dan merupakan rangkaian proses untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Juaheti et al. (2024:4) terdapat beberapa fungsi- fungsi utama yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut, :

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan antisipasi dan proyeksi kebutuhan tenaga kerja agar selaras dengan kapasitas organisasi secara efektif dan efisien. Fungsi ini mencakup aspek pengorganisasian, pengarahan, pengembangan,

kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah penataan struktur kepegawaian melalui penetapan pembagian kerja, pola hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi lintas unit, dan koordinasi antar fungsi yang dituangkan dalam bagan organisasi yang jelas.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan merupakan kegiatan pemberian bimbingan kepada pegawai agar termotivasi untuk bekerja secara sinergis, efektif, dan efisien. Pemimpin memegang peran kunci dalam menentukan penempatan dan orientasi pegawai baru. Pengadaan yang tepat sasaran akan mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan mekanisme pengaturan perilaku kerja pegawai agar senantiasa selaras dengan regulasi organisasi dan rencana kerja yang telah ditetapkan. Apabila terjadi deviasi, dilakukan tindakan perbaikan yang mencakup kehadiran, kedisiplinan, kerja sama tim, serta kondusivitas lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan kompetensi teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai yang dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian imbalan baik berupa materi maupun non-materi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Prinsip utama kompensasi adalah keadilan yang merujuk pada kesesuaian dengan prestasi kerja, serta kelayakan yang mencerminkan pemenuhan kebutuhan dasar pegawai.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan upaya harmonisasi antara kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta hubungan kerja yang saling menguntungkan. Fungsi ini tergolong kompleks karena menyatukan dua orientasi yang seringkali berbeda dalam satu entitas.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, psikologis, serta loyalitas pegawai agar mereka tetap berkomitmen bekerja hingga masa pensiun. Program kesejahteraan yang berbasis kebutuhan pegawai menjadi instrumen utama dalam fungsi ini.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kemauan pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dipandang sebagai kunci strategis dalam mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan berakhirnya hubungan kerja antara pegawai dengan organisasi, baik atas inisiatif pegawai, kebijakan organisasi, berakhirnya kontrak, pensiun, maupun sebab-sebab lain yang sah secara hukum.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Juaheti et al. (2024:2) Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas empat tujuan, yaitu :

1. Tujuan Organisasional, yaitu memastikan MSDM berkontribusi nyata dalam peningkatan efektivitas organisasi. Meskipun departemen SDM dibentuk untuk mendukung para manajer, tanggung jawab terhadap kinerja karyawan tetap berada pada manajer lini yang bersangkutan.
2. Tujuan Fungsional, yaitu menjaga agar kontribusi departemen SDM senantiasa relevan dengan kebutuhan organisasi. Pengelolaan SDM yang tidak memenuhi standar kebutuhan organisasi akan kehilangan nilai strategisnya.
3. Tujuan Sosial, yaitu merespons secara etis dan bertanggung jawab terhadap dinamika dan tuntutan masyarakat, dengan meminimalisasi dampak negatif yang mungkin ditimbulkan oleh aktivitas organisasi terhadap lingkungan sosialnya.
4. Tujuan Personal, yaitu memfasilitasi karyawan dalam meraih tujuan pribadi yang dapat memperkuat kontribusi mereka terhadap organisasi. Pengabaian tujuan personal karyawan berpotensi menurunkan motivasi, kinerja, dan loyalitas mereka.

2.1.3 *Teamwork*

Teamwork adalah suatu proses kolaboratif antar karyawan, yang mengacu pada upaya pada sekelompok karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Proses ini melibatkan beberapa unsur penting yaitu, komunikasi terbuka, kepercayaan antar karyawan, pembagian tugas berdasarkan keahlian. Dengan adanya tujuan bersama, *teamwork* dapat menggabungkan beberapa sudut pandang sehingga menghasilkan ide-ide inovatif yang sulit di capai oleh individu secara mandiri.

2.1.3.1 *Pengertian Teamwork*

Menurut Robbins and Judge (2024: 333) “*a work team is a group in which the combined efforts of its members produce a greater outcome than the sum of their individual contributions*”

Menurut Mach & Abrantes (2021:1) “*teamwork is a process that emerges from the interactions established among team members and it can be defined as a set of interrelated thoughts, actions, and feelings of each team member that are needed to function as a team and that combines facilitate coordinated, adaptive performance and task objectives resulting in value added outcomes*”

Menurut Lower dalam (Hasan et al., 2022:141) *teamwork* (kerjasama tim) merupakan bagaimana individu dapat berkolaborasi dan mampu bekerjasama secara harmonis dengan orang lain di dalam sebuah tim demi tercapainya tujuan bersama.

Menurut Situmorang et al. (2026) *teamwork* (kerjasama tim) merupakan suatu proses di mana sekelompok individu berkolaborasi, mengoordinasikan

keahlian yang dimiliki masing-masing, dan saling melengkapi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, *teamwork* merupakan sekelompok karyawan yang memiliki keahlian dalam bidang masing-masing, yang saling melengkapi untuk memenuhi tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan. *teamwork* merupakan hasil dari sinergi dan koordinasi yang menghasilkan kinerja optimal. Hasil yang di capai oleh sekelompok orang akan lebih unggul dibandingkan hasil yang di capai oleh masing-masing individu secara terpisah.

2.1.3.2 Manfaat *Teamwork*

Menurut Hasan et al. (2022:148) Manfaat kerjasama tim adalah peningkatan efisiensi, kemampuan untuk memfokuskan pikiran yang berbeda pada masalah yang sama, dan saling mendukung. Dengan kerja tim akan menciptakan hasil yang memanfaatkan sumber daya dengan lebih baik dan menghasilkan ide yang lebih baik, bekerjasama secara tim akan menghasilkan beberapa manfaat seperti :

1. Efisiensi yang lebih tinggi. Penggabungan potensi setiap anggota dalam tim memungkinkan pencapaian hasil yang jauh melampaui apa yang dapat diraih oleh individu yang bekerja secara sendiri-sendiri.
2. Kecepatan penyelesaian akan lebih cepat. Penyelesaian tugas melalui kontribusi dan masukan dari berbagai individu, tim mampu menyelesaikan pekerjaan dan aktivitas dalam rentang waktu yang lebih singkat dibandingkan pengerjaan tunggal.

3. Ide-ide yang lebih baik dan bijaksana. Setiap anggota tim memiliki pengetahuan dan informasi yang beragam sehingga dapat mendorong lahirnya solusi dan pendekatan kreatif yang tidak mungkin dicetuskan oleh satu individu saja.
4. Efektivitas yang lebih besar. Koordinasi peran dan tugas yang terstruktur memungkinkan penanganan masalah yang lebih komprehensif. Sebagai contoh, dalam konteks pelayanan rumah sakit, penerapan *Teamwork* terbukti mampu meningkatkan keselamatan pasien secara signifikan dibandingkan upaya individual semata.

2.1.3.3 Tantangan dalam *Teamwork*

Menurut Hasan et al. (2022:149) bekerja tim melakukan pekerjaan serta kolaborasi antara individu dengan individu lainnya, sifat kolaboratif tim berarti mereka tunduk pada pekerjaan yang tidak dihadapi individu. Beberapa masalah yang akan dihadapi dalam bekerja tim sehingga dapat menyebabkan disfungsi tim dan kegagalan untuk mencapai tujuan organisasi adalah:

1. Individu melalaikan tugasnya. Anggota tim berbagi tanggung jawab untuk mencapai hasil. Beberapa individu mungkin akan perlu melakukan pekerjaan tambahan untuk mengganti mereka yang tidak berkontribusi dalam melaksanakan pembagian tanggung jawab yang sudah diberikan. Hal ini dapat menumbuhkan kebencian dan perasaan negatif lainnya yang dapat membuat tim kurang efektif. Salah satu penyebabnya adalah kegagalan tim untuk

menetapkan norma akuntabilitas yang jelas atau kontribusi individu terhadap upaya kelompok.

2. Pengaruh Keputusan. Terkadang seorang individu atau sejumlah kecil anggota tim dapat mendominasi kelompok lainnya. Ini bisa jadi karena kepribadian yang kuat, kemampuan yang lebih besar, atau perbedaan status di antar anggota. Ketika individu merasa di dengarkan atau mereka percaya atau mereka yakin bahwa ide-ide mereka tidak di terima, maka mereka dapat mengurangi semangat kerjanya.
3. Kurangnya Kepercayaan. Kolaborasi yang efektif membutuhkan anggota tim yang memiliki keyakinan bahwa setiap orang berbagi kempuan untuk mencapai tujuan. Ketika kepercayaan itu hilang, beberapa individu mungkin merasa tidak nyaman berbagi ide mereka dengan kelompok. Kurangnya kepercayaan juga dapat menyebabkan miskomunikasi dan kesalahpahaman, yang dapat merusak upaya kelompok.
4. Konflik. Konflik adalah aspek umum dari bekerja sama konflik juga dapat mempengaruhi kinerja tim secara negatif. Misalnya, konflik dapat menunda kemajuan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atau menciptakan inefisiensi lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Kurangnya Keterampilan Bekerja Sama. Ketika anggota tim tidak memiliki keterampilan bekerja sama atau kolaborasi yang di butuhkan untuk bekerja sama dengan orang lain, maka kemampuan keseluruhan tim akan dapat menjadi terbatas. Akibatnya, konflik mungkin lebih mungkin muncul dan lebih sulit untuk di selesaikan.

6. Keterampilan Tugas yang Tidak Sesuai. Sebuah tim yang tidak memiliki keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan aktivitasnya akan mengalami kesulitan mrncapai tujuannya. Komposisi tim yang buruk dapat menyebabkan penundaan, biaya yang lebih tinggi, dan peningkatan risiko gagal.
7. Terjebak dalam Formasi. Kadang-kadang kelompok tidak dapat bergerak dari mendefinisikan tujuan dan membuat perencanaan tugas untuk melaksanakan rencana kerjanya. Ini mungkin karena spesifikasi, peran, tugas, dan prioritas yang buruk.
8. Terlalu Banyak Anggota. Ukuran tim terkadang dapat mempengaruhi kemampuannya berfungsi secara efektif, Koordinasi dan komunikasi akan lebih kompleks dalam tim yang lebih besar daripada yang lebih kecil. Kompleksitas ini dapat berarti bahwa Keputusan harus mempertimbangkan jumlah informasi yang lebih besar, rapat lebih sering untuk dijadwalkan, dan tugas dapat memakan waktu lebih lama untuk diselesaikan. Pemikiran Kelompok. Orang bisa merasa tidak nyaman menantang arah kelompok atau berbicara karena takut melanggar norma tim. Fenomena ini dapat dikenal sebagai “pemikiran kelompok”.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Teamwork*

Teamwork pada dasarnya terbentuk dari beberapa dimensi utama yang saling berkaitan, setiap dimensi dapat di ukur melalui indikator. Menurut Robbins and Judge (2024:338) dimensi dan indikator *teamwork* yaitu :

1. *Context*

- a. Ketersediaan sumber daya
- b. Kepemimpinan dan struktur kerja
- c. Sistem evaluasi dan penghargaan kinerja
- d. Kepercayaan anggota tim

2. *Composition*

- a. Alokasi peran sesuai kemampuan
- b. Fleksibilitas anggota
- c. Keberagaman anggota

3. *Process*

- a. Komunikasi bersama
- b. Komitmen tim

4. *States*

- a. Adaptasi tim

2.1.4 Teknologi Informasi Komunikasi

Teknologi informasi komunikasi adalah gabungan antara informasi dan komunikasi berbasis teknologi yang berfokus pada manajemen penyimpanan dan pemrosesan data, yang menggunakan perangkat keras (*hardware*) seperti smartphone, laptop atau computer dan perangkat lunak (*software*) seperti program atau aplikasi yang ada dalam perangkat keras (*hardware*).

2.1.4.1 Pengertian Teknologi Informasi Komunikasi

Menurut Laudon & Laudon (2025:12) “*Information Communication Technology (ICT) consists of all the hardware and software that a firm needs to use*

to archieve irs business objectives” Teknologi informasi komunikasi merupakan seluruh perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan suatu perusahaan untuk mencapai bisnisnya.

Menurut Stair dan Reynolds (2021:8) *“ICT is defined as an umbrella term that includes all devices, components. system and infrastructure combined such a computer, data communications networks, software, and databases that enable people and organizations to interact electronically and process data into useful knowlage”*

Menurut Sutarman dalam Hidayatullah (2021:1) menyatakan bahwa teknologi infomasi komunikasi merupakan suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi.

Menurut Eliwa et al. (2022) teknologi informasi komunikasi merupakan perubahan besar yang terjadi di era globalisasi, yang membuat setiap individu karyawan harus bisa beradaptasi dan memanfaatkan perkembangan zaman dengan tepat. Informasi dan komunikasi teknologi dapat di gambarkan sebagai teknologi yang terlibat dalam pengumpulan, pengangkutan, pengambilan, penyimpanan akses, penyajian, dan transformasi segala bentuk informasi.

Berdasarkan definisi menurut para ahli mengenai definisi teknologi informasi dan komunikasi, teknologi informasi dan komunikasi merupakan gabungan dari beberapa teknologi untuk pengelolaan, penyimpanan dan pemrosesan data melalui sarana elektronik perangkat keras seperti komputer, laptop atau perangkat seluler pintar dan perangkat lunak seperti aplikasi atau internet.

2.1.4.2 Manfaat Teknologi Informasi Komunikasi

Menurut Munir dalam Hidayatullah (2021:5) Teknologi informasi komunikasi merumuskan tiga manfaat yang diperoleh dari teknologi dan komunikasi teknologi, yaitu :

1. Teknologi informasi komunikasi mampu mengerjakan tugas-tugas tertentu secara otomatis tanpa keterlibatan langsung dengan manusia. Salah satu contohnya adalah penggunaan robot industri untuk pekerjaan yang membutuhkan presisi tinggi, di mana intervensi mesin menjadi suatu keniscayaan.
2. Memperkuat peran manusia dalam yaitu dalam menyajikan informasi , tugas atau proses. Teknologi informasi komunikasi berperan dalam memperluas jangkauan dan aksesibilitas informasi yang disampaikan oleh manusia. Komputer mengolah dan menyajikan informasi sedemikian rupa sehingga dapat diakses oleh khalayak luas. Eksistensi media sosial menjadi bukti paling nyata bagaimana manusia memanfaatkan teknologi digital sebagai wahana penyebaran informasi.
3. Restrukturisasi Proses Kerja. Teknologi informasi komunikasi dapat menciptakan perubahan dan pembaruan terhadap suatu proses atau tugas secara cepat dan efisien. Kemampuan komputasi yang tinggi memfasilitasi penghapusan, revisi, dan reorganisasi data tanpa memerlukan alat bantu tambahan di luar perangkat komputer itu sendiri.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Teknologi Informasi Komunikasi

Terdapat dimensi dan indikator yang penting dalam teknologi informasi komunikasi. Laudon & Laudon (2025:153) dimensi dan indikator teknologi informasi komunikasi yaitu :

1. *Hardware*

- a. Penggunaan TIK mudah dipelajari
- b. TIK meminimalisir terjadi kesalahan
- c. TIK mendukung pekerjaan lebih mudah

2. *Software*

- a. TIK menghemat waktu
- b. TIK memenuhi kebutuhan
- c. TIK menghasilkan informasi tepat waktu

3. *Internet*

- a. Kualitas akses internet
- b. Intensitas penggunaan internet

4. *Data*

- a. Akurasi data
- b. Kelengkapan data

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, yang mencakup evaluasi emosional terhadap tugas, lingkungan kerja dan pencapaian pribadi. Kepuasan kerja yang

tinggi akan berdampak besar bagi kinerja karyawan, karena kepuasan kerja dapat mengukur perbandingan antara ekspektasi dan realita.

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins and Judge (2024:118) *“Job Satisfaction is a positive feeling about one,s job resulting from an evaluation of its characteristic”*

Menurut McShane dan Von Glinow (2021:133) *“Job Satisfaction is a person’s evaluation of his or her job and work context.it is an apprasial of of the perceived job characteristics,work environtment, and emotional experiences at work”*

Menurut Luthans dalam (Sularmi & Rismanty, 2025:54) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional karyawan yang menyenangkan, yang muncul sebagai hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja..

Menurut Sumiati et al., (2022: 204) kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang meliputi apresiasi atas hasil kerja, ketepatan penempatan posisi, perlakuan yang adil, ketersediaan fasilitas kerja, serta suasana lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli di atas, kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap positif terhadap pekerjaan yang di lakukannya. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana karyawan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan berdampak positif bagi kehidupan karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada di dalam perusahaan.

2.1.5.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam (Sitorus et al., 2022: 72) ada 5 faktor yang mempengaruhi faktor kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik, mencakup sejauh mana pekerjaan menawarkan tugas yang menantang, peluang untuk terus belajar, serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
2. Sejumlah Kompensasi finansial, yang merujuk pada besaran upah yang diterima dan persepsi karyawan mengenai kewajaran tingkat penghasilan tersebut dibandingkan dengan rekan-rekan mereka dalam organisasi.
3. Kesempatan peluang pengembangan karier, yaitu kesempatan yang tersedia bagi karyawan untuk meningkatkan posisi dan jabatan mereka dalam hierarki organisasi
4. Dukungan atasan dan lingkungan sosial, yang meliputi kemampuan pimpinan dalam memberikan bantuan teknis serta dukungan sosial yang dibutuhkan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

2.1.5.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menciptakan lingkungan yang kondusif dan mendukung keberlanjutan produktivitas organisasi dalam jangka panjang. Menurut Fiernaningsih et al., (2024: 168) adapun manfaat kepuasan kerja, yaitu :

1. Terhadap Performa Kerja

Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat produktivitas yang tinggi berhubungan dengan kepuasan kerja yang

baik, terutama apabila karyawan menilai imbalan ekstrinsik dan intrinsik yang mereka terima sepadan dengan kontribusi yang mereka berikan. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang sesuai cenderung lebih termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya

2. Terhadap Tingkat Turnover Pekerja

Kepuasan kerja yang tinggi berkaitan erat dengan rendahnya angka turnover karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih cenderung bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja yang kuat dapat memicu keinginan untuk mencari peluang di tempat lain. Meskipun angka turnover yang rendah umumnya dikehendaki karena menekan biaya pelatihan dan mencegah hilangnya pengetahuan organisasional, keputusan individu untuk bertahan atau berpindah juga dipengaruhi oleh sejumlah variabel lain.

3. Terhadap Tingkat Absen Pekerja

Terdapat hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dan tingkat ketidakhadiran karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih disiplin dalam kehadiran. Absensi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, rendahnya kepuasan kerja berpotensi meningkatkan frekuensi ketidakhadiran. Penting untuk mempertimbangkan variabel moderasi seperti persepsi karyawan terhadap signifikansi pekerjaan mereka, yang dapat memengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku absensi.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan indikator kepuasan kerja merupakan tolak ukur bagaimana karyawan puas dengan pekerjaannya. Dimensi dan indikator kepuasan kerja penting untuk mengukur dan meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Robbins and Judge (2024:122) dimensi dan indikator kepuasan kerja yaitu :

1. *Work it Self*
 - a. Kesempatan untuk belajar
 - b. Kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
 - c. Kesesuaian antara keterampilan dan tanggung jawab pekerjaan
2. *Pay*
 - a. Jumlah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan
3. *Promotion*
 - a. Memiliki peluang untuk mendapatkan promosi
 - b. Memiliki peluang untuk memperluas keahlian.
4. *Supervision*
 - a. Atasan mampu memberikan penugasan manajerial berdasarkan kompetensi
 - b. Atasan mampu memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.
5. *Co-workers*
 - a. Rekan kerja yang kompeten dan rekan kerja yang menyenangkan.
 - b. Tingkat kepercayaan dan saling mendukung sesama tim

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian atau hasil kerja yang di raih oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, berdasarkan standar, sasaran atau harapan organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan keefektifan dan efisiensi kontribusinya terhadap kesuksesan perusahaan. Mengelola kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada karir seorang karyawan.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut John Miner dalam (Mangkunegara 2021:70), kinerja karyawan merupakan capaian kerja dari dari seorang karyawan atau pegawai, baik dari segi kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari tugas-tugas karyawan dengan fungsi dan tanggung jawab yang telah diberikan pada karyawan.

Menurut Colquitt et al. (2023:30) *“job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organikizational goal accomplishment”*

Menurut Rina et al.(2021:2) kinerja karyawan adalah perbandingan antara prestasi kerja aktual yang dihasilkan oleh karyawan dengan standar yang telah ditetapkan organisasi, yang diukur berdasarkan dimensi kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

Dari penjelasan menurut para ahli mengenai kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian dari karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam mencapai hasil kerja yang di butuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlanjutan perusahaan karena,

jika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka efektivitas dalam perusahaan akan meningkat dan mempengaruhi citra perusahaan.

2.1.6.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja merupakan pedoman bagi perusahaan untuk mengelola dan mengembangkan potensi karyawannya. Menurut dalam Samuel et al., 2021: 22) menyatakan bahwa tujuan penilaian diri atau penilaian kinerja individu adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengikhtisarkan.
 - a. Berbagai tindakan yang telah diambil para pegawai dalam kaitan dengan aneka fungsi yang berkaitan dengan perannya.
 - b. Keberhasilan dan kegagalan pegawai sehubungan dengan fungsi- fungsi itu.
 - c. Kemampuan yang pegawai perlihatkan dan kemempuan yang dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan – kegiatan dan berbagai dimensi manajerial, serta perilaku yang telah diperlihatkannya selama setahun.
2. Mengenali kebutuhan pengembangan diri pegawai secara mandiri, dengan memetakan dukungan yang diperlukan dari pimpinan dan rekan kerja dalam organisasi.
3. Menyampaikan informasi kepada pimpinan terkait capaian dan refleksi kinerja sehingga dapat dilakukan peninjauan secara objektif dan proporsional berdasarkan perspektif yang tepat.
4. Mengagas proses evaluasi dan perencanaan tahunan yang menyeluruh di seluruh lapisan organisasi guna memperkuat inisiatif pengembangan mandiri dan menjaga efektivitas manajerial secara berkelanjutan.

2.1.6.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Samuel 2021: 24) menyatakan bahwa penilaian kinerja yang di tinjau dari perspektif manajemen sumber daya manusia adalah manfaat untuk penilaian kinerja dan manfaat dari pelaksanaan kinerja yang berhasil dapat dilihat dari 3 (tiga) kelompok, yaitu :

1. Bagi Organisasi

- a. Terjadi perbaikan kinerja di semua simpul organisasi karena komunikasi yang lebih efektif, peningkatan kebersamaan dan loyalitas, serta peningkatan kemampuan manajerial.
- b. Peningkatan segi pengawasan melekat.
- c. Kemampuan mengenali sikap yang timbul dalam kelompok untuk meningkatkan kinerja, dan perbaikan selanjutnya.
- d. Kejelasan dan ketetapan pengetahuan, keterampilan dari sikap pegawai serta organisasi dapat membuat rencana dari program pengembangan.
- e. Pegawai yang potensial menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab.

2. Bagi Penilai

- a. Evaluasi kinerja memberi kesempatan pada penilai untuk dapat mengidentifikasi ide atau wawasan baru untuk memperbaiki manajemen selanjutnya.
- b. Evaluasi kinerja berpeluang untuk mengembangkan sistem pengawasan, baik untuk pekerjaan sendiri maupun pekerjaan pegawai bawahannya.

- c. Meningkatkan kepuasan dari para para manager ataupun para pelaksananya.
- d. Meningkatkan rasa harga diri yang kuat di antara manager dan juga pelaksananya karena telah berhasil mendekatkan ide pegawai dengan ide para manajernya.

3. Bagi Pegawai

- a. Kesempatan untuk umpan balik mengenai kinerjanya.
- b. Evaluasi kinerja bagi seorang pegawai merupakan penilaian secara keseluruhan dari suatu proses pekerjaan.
- c. Dengan adanya umpan balik yang di dokumentasikan, pegawai merasa adanya perlindungan.

2.1.6.4 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor penilaian kinerja memiliki signifikansi yang sangat penting dalam evaluasi kinerja karyawan, karena berperan sebagai parameter yang objektif dan terukur untuk mengukur kinerja. Menurut Djeremi dalam (Samuel 2021: 18) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Efektifitas dan Efisiensi, yaitu suatu kegiatan dapat dikategorikan efektif apabila tujuan yang ditetapkan berhasil diraih. Namun, efektivitas tanpa diimbangi efisiensi—yakni penggunaan sumber daya yang optimal—tidak menghasilkan kinerja yang ideal.

2. Otoritas (Wewenang), yaitu kepercayaan pada anggota tertentu untuk memberikan instruksi kepada anggota lain dalam melaksanakan kegiatan kerja sesuai porsi kontribusi masing-masing.
3. Disiplin yaitu, merujuk pada kepatuhan terhadap regulasi dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti pelaksanaan tugas senantiasa selaras dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dengan organisasi.
4. Inisiatif yaitu, kreativitas dalam menggagas ide-ide baru yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara inovatif.
5. Lingkungan kerja yaitu, mencakup kondisi lingkungan kerja yang kondusif yang sangat dibutuhkan dalam keberlangsungan organisasi. Karyawan yang peduli terhadap kualitas lingkungan kerjanya cenderung lebih nyaman dalam beraktivitas dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang lebih optimal.

2.1.6.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja memiliki peran penting dalam system penilaian kinerja karyawan karena berfungsi sebagai landasan sistematis untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan. Menurut John Miner dalam (Mangkunegara. 2021:72) dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja
 - a. Hasil kerja memenuhi standar yang ditentukan
 - b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kuantitas kerja
 - a. Jumlah tugas yang selesai sesuai dengan target

- b. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3. Tanggung jawab pekerjaan
 - a. Menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab
 - b. Menunjukkan disiplin dan perhatian terhadap hasil kerja
- 4. Kerjasama
 - a. Partisipasi individu dalam bekerjasama
 - b. Kekompakan tim
- 5. Inisiatif
 - a. Inisiatif individu
 - b. Kemampuan mengambil keputusan tanpa perintah

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan dari referensi, yang memiliki persamaan dan perbedaan dengan variabel yang akan digunakan dalam penelitian yang dapat menjadi pembandingan antara penelitian yang sudah ada dan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Berikut tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	M. Mahfudz, Umar Burhan dan Adiba Fuad Syamlan (2025) <i>“The Effect of Teamwork, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT.</i>	Kuantitatif, Menunjukkan bahwa <i>Teamwork</i> , Motivasi kerja dan Disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Meneliti <i>Teamwork</i> dan Kinerja Karyawan, jenis bidang sama.	Tidak meneliti Teknologi informasi komunikasi dan Kepuasan Kerja

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Berkah Kawan Setya” Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 5, No. 1 Link DOI : https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i1.2913	Karyawan dengan disiplin kerja sebagai faktor dominan.		
2.	Rendika Reza Affandi dan Hanung Eka Atmaja (2023) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Big Kontruksi ” Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME) Vol. 1, No.2 Link DOI: https://doi.org/10.54066/jrime.v1i2.182	Kuantitatif, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja terbukti memediasi secara positif dan signifikan	Meneliti variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, jenis bidang sama	Tidak meneliti <i>Teamwork</i> dan Teknologi informasi komunikasi
3.	Ahmad Ferdiansyah Pratama Putra dan Wateno Oetomo (2025) “ Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama terhadap Kinerja Tim Proyek Erection Equipment dan Fabrication Piping Sea Water Reverse Osmosis 5 Wilmar di PT	Kuantitatif, hasil menunjukan kepemimpinan dan kerjasama masing-masing mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel <i>Teamwork</i> dan Kinerja Karyawan, jenis bidang sama	Tidak meneliti variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sampoerna Alam Samudera” Jurnal Teknik Sipil MACCA Vol. 10, No. 2 Link DOI: https://doi.org/10.33096/3gxrvp66			
4.	Fuad Maulana Kurnia dan Syamsul Hadi Senen (2021) “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Bangunan Prima Jaya di Kota Tangerang” Jurnal Ilmu Manajemen Bisnis Vol. 11, No, 2 Link DOI: https://doi.org/10.17509/jimb.v11i2.24356	Kuantitatif, hasil menunjukan kepuasn kerjas dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan	Meneliti variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, jenis bidang sama	Tidak Meneliti Variabel <i>Teamwork</i> dan Teknologi Informasi Komunikasi
5.	Muhammad Luthfi Setiabudi, Kusuma Candra Kirana dan Gendro Wiyono (2023)“Pengaruh Kepemimpinan Fasilitas dan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kontraktor di PT. Putera Jaya Andalan”	Kuantitatif, hasil penelitian menunjukan bahwa penerapan Gaya Kepemimpinan Fasilitas Kerja dan Teknologi yang tepat di perusahaan mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Memeliti variabel Teknologi Informasi Komunikasi dan Kinerja Karyawan, jenis bidang sama.	Tidak meneliti variabel <i>Teamwork</i> dan Kepuasan Kerja

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Aplikasi Manajemen Bisnis Vol. 9, No.2 Link DOI: https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.595			
6.	Roma Uli Situmorang, Remus Silalahi, Rintan Saragih (2026) “Pengaruh Kerjasama Tim, Hubungan Kerja, Kompetensi Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Bungasari Flour Mills Indonesia”. Journal of Artificial Intellegence and Digital Business (RIGGS) Vol. 5,No. 1 Link DOI : https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7784	Kuantitatif Kerjasama tim (<i>Teamwork</i>), hubungan kerja, kompetensi, dan K3 berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.	Memiliki variabel independen <i>Teamwork</i> dan variabel dependen Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja. Objek penelitian berbeda
7.	Mohamad Razab Iryadana, Gita Sartika, dkk. (2024) "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan"	Kuantitatif <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja , dan kepuasan kerja tersebut terbukti signifikan memengaruhi kinerja karyawan .	Meneliti variabel Kerjasama Tim (<i>Teamwork</i>) dan variabel Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Teknologi Informasi Komunikasi. dan Kepuasan Kerja. Objek penelitian berbeda

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Scientific Journal Of Reflection : Econemoic, Accounting, Management and Business Vol. 7, No 3 Link DOI : https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.908			
8.	Hartanti Nugrahaningsih (2022)"Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi" Media Manajemen Jasa Program Studi Manajemen Vol 10, No 2 Link DOI : https://doi.org/10.52447/mmj.v10i2.6622	Kuantitatif, Kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja mampu memoderasi hubungan tersebut.	Meneliti variabel <i>Teamwork</i> dan variabel Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja. Objek penelitian berbeda
9.	Hassan Khames Eliwa, Mostafa B. Jelodar, & Mani Poshdar (2022) " <i>Information and Communication Technology (ICT) Utilization and Infrastructure Alignment in Construction Organizations</i> " Buildings MDPI	Kualitatif & Kuantitatif (Mixed Method) ICT yang selaras dengan infrastruktur organisasi secara positif meningkatkan performa proyek (performance outcomes	Meneliti penggunaan Teknologi Informasi Komunikasi .	Tidak meneliti variabel <i>Teamwork</i> , variabel Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan. Objek penelitian berbeda

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol 12, No 281 Link DOI : https://doi.org/10.3390/buildings12030281			
10.	Andia Salsabilla Ian Nurpatricia Suryawan Trisakti (2022) "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KWS" Aksara Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal Vol 8, No 1 Link DOI: https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022	Kuantitatif, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Memiliki variabel kepuasan kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan	Tidak meneliti variabel <i>Teamwork</i> dan Teknologi Informasi Komunikasi. Objek penelitian berbeda
11.	Maudy Rahma Deanti & Rony Edward Utama (2026) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Kharisma Utama" Journal of Artificial Intelligence and Digital Business Vol, 4 No.4 Link DOI : https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.6102	Kuantitatif: Motivasi berpengaruh signifikan, sementara kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak meneliti variabel Teknologi Informasi Komunikasi. dan <i>Teamwork</i> . Objek penelitian berbeda

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12.	Andi Adawiah, Asmini, & Hermin (2025)"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang" Jurnal Ilmiah Mentasi (Manajemen Akuntansi) Vol, 8 No.4 Link DOI : https://doi.org/10.57093/metansi.v8i1.377	Kuantitatif (Analisis Deskriptif & Inferensial)Hasil: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan perbankan	Meneliti variabel Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan	Tidak meneliti variabel Teknologi Informasi Komunikasi. dan <i>Teamwork</i> . Objek penelitian berbeda
13.	Ni Nyoman Ari Novarini, S. R. Widyawati, dkk. (2025)"Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dana Bangun Mandiri Gianyar" EMAS Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Vol, No 9 Link DOI : https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12642	Kuantitatif, Kepuasan kerja, beban kerja, dan komunikasi secara simultan maupun parsial memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.	Menggunakan variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak meneliti variabel Teknologi Informasi Komunikasi. dan <i>Teamwork</i> . Objek penelitian berbeda.
14.	Rd. Ratih Hanawidjaya, Sindrawati, Nia Sumiati, dkk.	Kuantitatif Kepuasan kerja terbukti kuat memengaruhi	Meneliti variabel Kepuasan Kerja dan	Tidak meneliti variabel Teknologi

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(2022)"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Nusa Abadi Subang" Jurnal <i>Economia</i> Vol, 1 No. 2 Link DOI : https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.51	tingkat kinerja karyawan secara positif.	Kinerja Karyawan	Informasi Komunikasi. dan <i>Teamwork</i> . Objek penelitian berbeda.
15.	Riki Altobeli Sihalohe, Yohanes Feri Cahaya, Herni Pujiati (2025)"Pengaruh Kerjasama Tim, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Lalang Buana Nusantara" Jurnal <i>Ilmiah Manajemen, Organisasi dan Bisnis Kompleksitas</i> Vol, 14 No 1 Link DOI : https://doi.org/10.56486/kompleksitas.v14no1.811	Kuantitatif (Analisis Jalur / Path Analysis via SPSS & Excel):- Kerjasama tim (<i>Teamwork</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja .- Kerjasama tim berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel independen <i>Teamwork</i> (Kerjasama Tim) .dan meneliti variabel dependen Kinerja Karyawan	Tidak meneliti variabel Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja. Objek penelitian berbeda.
16.	Wulan Eka Permatasari & Rani Kurniasari (2025)"Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja	Kuantitatif, secara parsial, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .- Secara simultan, kerjasama tim dan	Meneliti variabel independen <i>Teamwork</i> (Kerjasama Tim) menguji variabel	Tidak meneliti variabel Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan pada PT. BVI" Trending Jurnal Manajemen dan Ekonomi Vol, 3 No. 1 Link DOI : https://doi.org/10.30640/trending.v3i1.3272	komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	dependen Kinerja Karyawan	Kerja. Objek penelitian berbeda
17.	Rini Ana Yacob (2026) "Pengaruh Penggunaan ICT, Work Motivation dan WFB Sebagai Mediasi Terhadap Job Satisfaction ASN Pemerintahan Provinsi Jatim" Al-Kharaj Vol, 8 No.5 Link DOJ : https://doi.org/10.47467/alkharaj.v8i5.11730	Kuantitatif, Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan TIK tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui WFB. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung maupun melalui WFB. WFB juga terbukti berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja.	Meneliti variabel Teknologi Informasi Komunikasi dan variabel Kepuasan Kerja	Tidak meneliti variabel <i>Teamwork</i> dan Kinerja Karyawan. Objek penelitian berbeda.
18.	Nanda Prastya Hariyanto, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, Askiah (2025)"Pengaruh	Kuantitatif, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan	Meneliti variabel Kepuasan Kerja dan variabel	Tidak meneliti variabel <i>Teamwork</i> dan

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam" Jurnal Simki Economic Vol,8 No.2 Link DOI: https://doi.org/10.29407/jse.v8i2.1295	signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kinerja Karyawan.	Teknologi Informasi Komunikasi. Objek penelitian berbeda.
19.	Nur Aliah Hasanah & M. Amas Lahat (2024)"Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Boga Mamih" Jurnal Maanajemen dan Administrsi Antartika Vol, 1 No. 8 Link DOI : https://doi.org/10.29407/jse.v8i2.1295	Kuantitatif, Secara parsial, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Meneliti variable Kerjasama Tim dan variable dapenden Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Teknologi Informasi Komunikasi. dan Kepuasan Kerja. Objek penelitian berbeda.
20.	Pinglei Xu dan Ying Jiang (2022) "Information and Communication Technology Use on New Generation Teachers' Job Satisfaction and Psychological Emotion" Frontiers in Psychology	Kuantitatif, Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan TIK memiliki dampak langsung yang positif terhadap kepuasan kerja guru generasi baru. Efektivitas guru berperan sebagai mediator parsial, dan budaya	Menggunakan variabel Teknologi Informasi Komunikasi sebagai variabel independen dan menggunakan variabel Kepuasan Kerja	Tidak meneliti variabel <i>Teamwork</i> dan variabel Teknologi Informasi Komunikasi. Objek penelitian berbeda.

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Link DOI : https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.941218	penghindaran kesalahan memoderasi hubungan antara penggunaan TIK dan efektivitas guru.		
21.	Dian Aulya Putry & Hamsal (2024) “Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru) “ Al-Qalam Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan Vol, 18 No. 1 Link DOI : http://dx.doi.org/10.35931/aq.v18i1.2995	Kuantitatif, Beban kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja namun tidak signifikan pada kinerja karyawan .Stress kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja .Kepuasan kerja berdampak signifikan pada kinerja .Kepuasan kerja dinilai kurang kuat dalam memediasi hubungan stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di objek tersebut.	Menggunakan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen dan.menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .	Tidak meneliti variabel <i>Teamwork</i> , variabel Teknologi Informasi Komunikasi. Objek penelitian berbeda.
22.	Revina Handriyani, Raden Lestari Ganarsih, & Yusni Maulida (2023) “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru Sudirman dengan Kepuasan Kerja sebagai	Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja .Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh motivasi dan budaya	Menggunakan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen dan menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai	Tidak meneliti variabel <i>Teamwork</i> , variabel Teknologi Informasi Komunikasi. Objek penelitian bnal erbeda.

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Variabel <i>Intervening</i> “ Jurnal Manajemen Dayasaing Vol, 25 No. 2 Link DOI : https://doi.org/10.23917/dayasaing.v25i2.21780	organisasi terhadap kinerja karyawan.	variabel <i>intervening</i> .	
23.	Fadil Rifqi Pratama, Susi Hendriani & Machasin (2022) “Pengaruh Beban Kerja dan <i>Teamwork</i> terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX “ Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol, 11 No. 04 Link DOI : https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1292	Kuantitatif, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>Teamwork</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Beban kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan <i>Teamwork</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan variabel <i>Teamwork</i> dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti variabel, Teknologi Informasi Komunikasi dan Kinerja Karyawan. Objek penelitian berbeda.
24.	Rommy Rahmad Sahputra, Jasman j’ Ma’ruf, Teuku Roli Ilhamsyah Putra (2025) , “The Influence of Information and Communication Technology Perceptions on Job Satisfaction Through the Mediation of	Kuantitatif, ICT job demand berpengaruh secara signifikan terdapat kepuasan kerja, ICT job demand tidak berpengaruh secara signifikan terhadap WFB, ICT job resource berpengaruh secara signifikan terdapat kepuasan kerja,	Meneliti variabel Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti variabel <i>Teamwork</i> dan meneliti Kinerja Karyawan. Objek penelitian berbeda.

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Work- Family Balance Among Employees of Rsud Sultan Iskandar Muda, Nagan Raya Regency” International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM) Vol, 13 No. 09 Link DOI : https://doi.org/10.18535/ijrm/v13i09.em03	ICT resouce berpengaruh secara signifikan terhadap WFB dan WFB berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja		
25.	Mila Suntika, Muhammad Suparmoko, Ade Manggala Hardianto (2022) “The Influence of Information Communication and Technology (ICT) and Competence on Job Satisfaction and Its Implications on the Performance of Non-educational Employees of PTS” International Journal of Economy, Education, and Entrepreneurship Vol. 2, No. 3 Link DOI : https://doi.org/10.53067/ije3.v2i3.107	Kuantitatif, Variabel Teknologi informasi komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Meneliti variabel informasi dan komunikasi teknologi dan kepuasan kerja.	Tidak meneliti variabel <i>Teamwork</i> dan variabel kinerja karyawan. Objek penelitian berbeda.

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
26.	Rista Dwi Yana¹, Imam Baidlowi & Kasnowo (2025) “Pengaruh Kerja Tim dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus PT. Venezia Footwear)” Jurnal Penelitian Ekonomi Bisnis Vol. 4, No. 3 Link DOI : https://doi.org/10.55606/jekombis.v4i3.5463	Kerja tim terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa kerja tim juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi juga sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel perantara (<i>intervening</i>) yang signifikan antara kerja tim dan kinerja. Efek serupa juga ditemukan dalam hubungan antara motivasi dan kinerja melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Meneliti variabel <i>Teamwork</i>, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak meneliti variabel Teknologi Informasi Komunikasi. Objek penelitian berbeda.
27.	Ana Isabel Andres, Maria Jesus Petron,	Kuantitatif,	Meneliti variabel	Tidak meneliti

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Ana Isabel Carrapiso, Sara Morales & Maria Luisa Timon (2023) “Development of <i>Teamwork</i> Skills Using ICTs in Undergraduate Students of Food Industry Engineering Degree” iJEP Internasional Journal Engineering Pedagogy Vol.13, No.4 Link DOI : https://doi.org/10.3991/ijep.v13i4.36971	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwan <i>Teamwork</i> berkembang ketika TIK digunakan dibandingkan dengan metode tradisional	<i>Teamwork</i> dan Teknologi Informasi Komunikasi	variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Objek penelitian berbeda.
28.	Takashi Yonezawa dan Yuka Nakai (2024) “ICT self-efficacy, self-efficacy for <i>Teamwork</i>, and Collegial Collaborations: an Exploratory study of elementary school teachers’ ICT uses in inquiry based learning in Japan” Flontiers in Education Link DOI : https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1410886	Kuantitatif, Hasil menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara penggunaan TIK dalam pembelajaran berbasis penelusuran dan efikasi diri dalam penggunaan TIK untuk tujuan pengajaran, kolaborasi guru dalam menggunakan TIK, serta efikasi diri dalam kerja sama tim. Namun, hubungan dengan kurangnya sumber daya TIK di sekolah tidak	Meneliti variabel <i>Teamwork</i> dan Teknologi Informasi Komunikasi	Tidak meneliti variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Objek penelitian berbeda.

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		signifikan secara statistik.		
29	Intan Puspa Sari, Dewita Suryati Ningsih, Rahmat Junaidi (2025) “Pengaruh Pengawasan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Pegawai PT PLN Rayon Air Molek, Kecamatan Pasir Peny, Kabupaten Indragiri Hulu” Jurnal Bisnis Mahasiswa Vol.5, No.5 Link DOI : https://doi.org/10.60036/jbm.585	Kuantitatif, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, pengawasan dan kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja terbukti sebagai variabel <i>intervening</i> yang memperkuat hubungan antara pengawasan dan kinerja, serta antara kerjasama tim dan kinerja. Dengan demikian, peningkatan pengawasan dan kerjasama tim dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak.	Meneliti variabel kerjasama tim dan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti variabel Teknologi Informasi Komunikasi. Objek penelitian berbeda.
30.	Haifa Aghnia, Yohana Cahya F &Palupi Meilani (2025) “Pengaruh ICT <i>Demands</i> dan ICT <i>Resources</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Melalui <i>Work-</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ICT <i>Demands</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Work-Family Balance</i> dan <i>Job</i>	Meneliti variabel Teknologi Informasi Komunikasi . dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti variabel <i>Teamwork</i> dan Kinerja Karyawan. Objek penelitian berbeda.

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Family Balance</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Perusahaan Beauty Industry di PT XYZ” El-Mal Journal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam Vol.6, No. 9 Link DOI : https://doi.org/10.47467/elmal.v6i9.8566	<i>Satisfaction</i>, sementara ICT <i>Resources</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kedua variabel tersebut. Selain itu, <i>Work-Family Balance</i> terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara ICT <i>Demands</i>, ICT <i>Resources</i>, dan <i>Job Satisfaction</i>.		

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah struktur sistematis yang terdiri dari gagasan, prinsip, asumsi yang membantu seseorang untuk menganalisis, memahami dan menyelesaikan suatu masalah tertentu. Kerangka ini berfungsi sebagai panduan yang membantu dalam pengorganisasian informasi secara logis dan terstruktur, sehingga meningkatkan efisiensi dan fokus proses berpikir. Kerangka pemikiran membantu peneliti untuk melihat bagaimana faktor-faktor saling terkait.

2.2.1 Hubungan *Teamwork* dan Teknologi Informasi Komunikasi

Teamwork dan teknologi informasi komunikasi memiliki hubungan simbiosis yang saling memperkuat. Melalui kecanggihan teknologi, teknologi informasi komunikasi berperan dalam mendorong *teamwork*, teknologi informasi komunikasi mengurangi kendala waktu dan lokasi, serta meningkatkan efektivitas

keseluruhan proses kolaboratif dengan memfasilitasi pertukaran ide antar tim. Teknologi informasi komunikasi dapat meningkatkan produktivitas tim karena informasi dan komunikasi lebih mudah dan setiap anggota tim dapat berkontribusi secara optimal.

Teamwork mendapatkan manfaat yang baik dari teknologi informasi komunikasi melalui peningkatan efisiensi dan produktivitas. Tim menjadi lebih adaptif dan tangguh dalam menghadapi kesulitan ketika manajemen Risiko dioptimalkan melalui pemantauan kinerja tim. Menurut Andrés (2023) & Yonezawa (2024) *teamwork* dan teknologi informasi komunikasi memiliki hubungan. Di era digital, perkembangan *software* (perangkat lunak) menjadi pelopor dalam menetapkan cara baru untuk *teamwork* jarak jauh dengan memanfaatkan teknologi (Garroabarcá et al., 2021). Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *teamwork* dan teknologi informasi komunikasi memiliki hubungan.

2.2.2 Pengaruh *Teamwork* terhadap Kepuasan Kerja

Teamwork memiliki peran dalam organisasi sebagai bentuk kerja sama dalam suatu kelompok kerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan bersama untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. *Teamwork* merepresentasikan suatu bentuk kolaboratif yang menempatkan setiap anggota tim pada peran yang dikuasai dan tanggung jawab yang saling terkoordinasi serta dapat melengkapi satu sama lain. *Teamwork* tidak hanya dipahami sebagai aktivitas secara kolektif, melainkan juga mencerminkan adanya proses interaksi yang ditunjukkan oleh kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, membangun kepercayaan dan menghargai perbedaan pendapat. Manfaat *teamwork* terhadap

kepuasan kerja individu dan organisasi yaitu, dapat mengefisiensi waktu dan tenaga karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari et al. (2025), Pratama et al. (2022) dan Iryadana et al. (2024) menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *teamwork* yang erat dan produktif dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. *Teamwork* merupakan salah satu cara untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi yang berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh Teknologi Informasi Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Teknologi informasi komunikasi adalah ilmu yang mempelajari mengenai pengelolaan, penyimpanan, pemrosesan, serta penyebaran informasi komunikasi melalui sarana elektronik. Teknologi informasi komunikasi berperan untuk mengelola data lebih cepat dan efisien untuk perusahaan, mulai dari data awal hingga analisis mendalam. Teknologi informasi komunikasi menjadi fondasi utama dalam era digitalisasi yang dapat membantu perusahaan, untuk memastikan akurasi tinggi serta penghematan waktu. Teknologi informasi komunikasi berkontribusi pada komunikasi bisnis dengan memfasilitasi pertukaran informasi yang cepat antara karyawan atau antar karyawan dan klien. Manfaat penggunaan teknologi informasi komunikasi yaitu untuk meningkatkan kepuasan kerja dan dalam mengakses data menjadi lebih cepat sehingga dapat mengambil keputusan lebih mudah

Menurut Aghnia et al. (2025), Yacob (2026) dan Suntika et al. (2022) menyatakan bahwa teknologi informasi komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja karyawan berkaitan langsung dengan penerapan teknologi informasi komunikasi yang optimal, dan menekankan pentingnya peran teknologi informasi komunikasi. Teknologi informasi komunikasi tidak hanya efek dari moderanisasi, melainkan hasil dari kecanggihan teknologi yang di imbangi dengan penggunaanya. Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh *Teamwork* dan Teknologi Informasi Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Teamwork memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja . *teamwork* menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan produktivitas karena beban kerja dapat di bagi secara merata sesuai dengan kemampuan anggota tim. Informasi dan komunikasi teknologi merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja di era digital saat ini. Informasi dan komunikasi teknologi dapat mengefisiensikan operasional perusahaan, sehingga karyawan dapat mengalokasikan waktu untuk pekerjaan lain yang perlu didahulukan.

Teamwork dan teknologi informasi komunikasi dapat berpengaruh secara optimal karena kedua variabel saling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Teamwork* dan teknologi informasi komunikasi dapat di kolaborasi dengan memanfaatkan aplikasi yang dapat memperkuat kerjasama tim , karena beberapa aplikasi menyediakan fitur yang dapat di akses secara bersamaan dengan dengan

anggota lain. Menurut Pratama et al. (2022) *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sahputra et al. (2025) teknologi informasi komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Ninaus dalam (Xu & Jiang, 2022) penggunaan teknologi informasi komunikasi dapat meningkatkan fleksibilitas individu dalam mengelola peran kerja yang menyebabkan berkurangnya kelelahan dan peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *teamwork* dan teknologi informasi komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang dialami oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih proaktif, menjalankan tugas dengan baik, dan mencapai target produktivitas yang lebih tinggi. Perusahaan harus mengelola dan meningkatkan kepuasan kerja sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

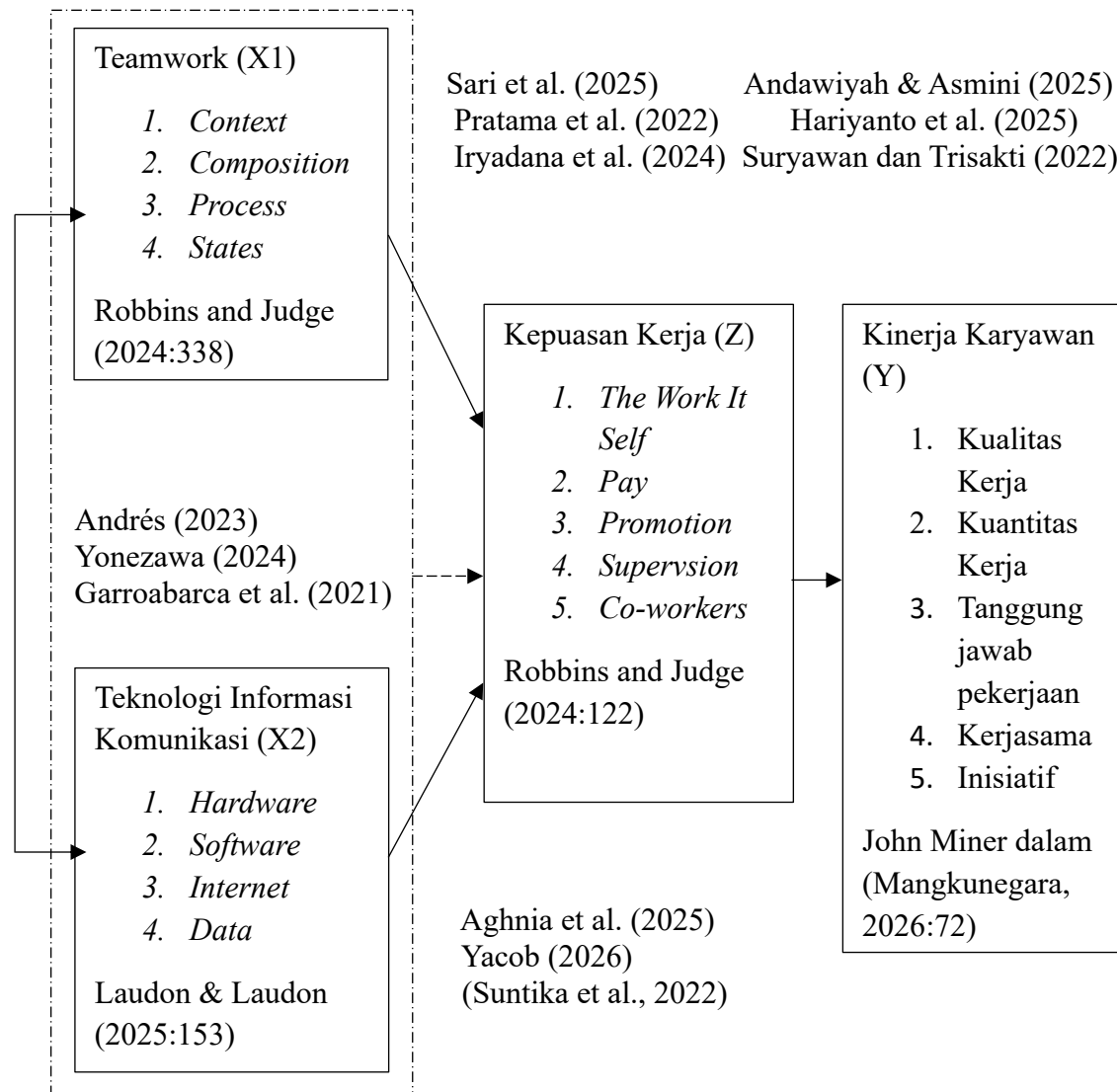
Manfaat dari kepuasan kerja yaitu, dapat menciptakan hubungan yang positif antara karyawan dan atasan serta rekan kerja. Menjaga kepuasan kerja karyawan dapat membantu perusahaan membangun reputasi positif sebagai tempat kerja yang diminati, sehingga akan lebih mudah untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik untuk kesuksesan perusahaan dalam jangka

panjang. Menurut Adawiah & Asmini (2025), Hariyanto et al. (2025) dan Suryawan & Trisakti (2022), kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian adalah kerangka konseptual dan sistem berpikir yang menjadi acuan fundamental bagi peneliti dalam mengonseptualisasikan dan menyelesaikan suatu fenomena penelitian. Paradigma penelitian mencakup serangkaian asumsi filosofis yang berkaitan dengan realita dan hubungan penelitian dengan objek penelitian, serta metode yang tepat untuk digunakan. Pemilihan paradigma yang tepat menjadi kunci karena menentukan keseluruhan alur penelitian.

Paradigma penelitian berfungsi sebagai kerangka dasar untuk peneliti dalam memperoleh pengetahuan dan metode yang tepat. Paradigma penelitian memberikan landasan bagi seluruh proses penelitian, mulai dari rumusan masalah dan pemilihan pendekatan dan teknik pengumpulan data. Paradigma penelitian menjadi tahapan penelitian yang konsisten secara logika dari temuan dari penelitian terdahulu yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, serta memudahkan peneliti dalam memahami dan menilai dari cara pandang yang di gunakan dalam penelitian. Penelitian dapat diperoleh secara objektif dan bebas dari pengaruh nilai subjektif peneliti, dan dapat digeneralisasikan pada populasi yang diteliti.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Kothari & Garg (2024:184) Hipotesis penelitian adalah sebuah pernyataan atau sekumpulan pernyataan yang saling terkait, untuk menjelaskan mengapa serangkaian fenomena tertentu bisa terjadi dan bertujuan untuk

mengarahkan keberlanjutan penelitian, atau dugaan sementara yang dapat menjadi pedoman penelitian berdasarkan fakta yang ada.

H₁: *Teamwork* (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H₂: Informasi dan Komunikasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H₃: *Teamwork* (X1) dan Teknologi Informasi Komunikasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) secara simultan.

H₄: Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan