



Analisis Penerapan Teknologi Informasi Dan Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Energi Garuda Gemilang Gading Serpong Tangerang

Analysis Of The Application Of Information Technology And The Use Of Social Media On Employee Performance At PT Energi Garuda Gemilang Gading Serpong Tangerang

Denni Setiawan¹, Rini Septiowati²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : dsetiawan8957@gmail.com ^{1*}, dosen01402@unpam.ac.id ²

Article Info

Article history :

Received : 12-06-2025

Revised : 14-06-2025

Accepted : 16-06-2025

Published : 19-06-2025

Abstract

This study aims to analyze the impact of information technology implementation and social media usage on employee performance at PT Energi Garuda Gemilang. Technological advancements have increased the utilization of information technology and social media in the workplace, significantly affecting employee productivity, efficiency, and work quality. The research employs a qualitative approach with a case study and SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) analysis. Data were collected through in-depth interviews with employees and relevant document analysis. The findings indicate that the optimal implementation of information technology serves as a strength in enhancing work efficiency and facilitating team collaboration. However, a weakness identified is the lack of education on effective technology usage. In terms of opportunities, digital technology development provides broader access to work innovation, while the threat of distractions due to uncontrolled social media use is also observed. The findings of this study are expected to serve as a reference for companies in strategically managing information technology and social media by leveraging strengths and opportunities while minimizing weaknesses and threats. Additionally, this research can be a reference for further studies on the impact of digitalization in the workplace

Keywords: *Information Technology, Social Media, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan teknologi informasi dan penggunaan media sosial terhadap kinerja karyawan di PT Energi Garuda Gemilang. Seiring dengan perkembangan teknologi, pemanfaatan teknologi informasi dan media sosial dalam lingkungan kerja semakin meningkat, memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas, efisiensi, serta kualitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus serta analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan karyawan serta analisis dokumen yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi yang optimal menjadi kekuatan (*strength*) dalam meningkatkan efisiensi kerja dan mempermudah kolaborasi tim. Namun, kelemahan (*weakness*) yang ditemukan adalah kurangnya edukasi mengenai penggunaan teknologi yang efektif. Dari sisi peluang (*opportunity*), perkembangan teknologi digital membuka akses lebih luas terhadap inovasi kerja, tetapi ancaman (*threat*) berupa gangguan fokus akibat penggunaan media sosial yang tidak terkontrol juga ditemukan. Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola teknologi informasi dan media sosial secara strategis dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang, sekaligus meminimalkan kelemahan dan ancaman yang ada. Selain itu, hasil



penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi studi lebih lanjut mengenai dampak digitalisasi dalam dunia kerja

Kata kunci: Teknologi Informasi, Media Sosial, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam mengukur seberapa besar pengaruh teknologi informasi dan penggunaan media sosial, peneliti melakukan pra survey pada PT Energi Garuda Gemilang. Berikut data pra survey analisis teknologi informasi dalam lingkungan kerja berdasarkan 10 responden di Energi Garuda Gemilang

Tabel 1. 1 Observasi Analisis Teknologi informasi Lapangan

No	Daftar Pernyataan	Jawaban		Total Responden
		Ya	Tidak	
1	Perkembangan penggunaan teknologi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan	8	2	10 Responden
2	Kebebasan menggunakan penggunaan teknologi Informasi untuk pengambilan keputusan	5	5	10 Responden
No	Daftar Pernyataan	Jawaban		Total Responden
		Ya	Tidak	
3	Perkembangan teknologi membantu dalam Pendataan kebutuhan client atau konsumen	10	0	10 Responden
4	Kurangnya edukasi tentang masuknya informasi tidak berdasar atau sumber yang tidak relevan	4	6	10 Responden
5	Karyawan menggunakan media sosial untuk kebutuh perusahaan dengan baik dan benar	7	3	10 Responden
6	Karyawan mengimplementasikan temuan informasi di media sosial ke perusahaan	9	1	10 Responden

Sumber Data: PT Energi Garuda Gemilang 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dari data tersebut peneliti dapat mengetahui, Teknologi informasi yang digunakan oleh karyawan perusahaan sangat mempengaruhi implementasi kinerja karyawan, Walaupun demikian kebebasan menggunakan penggunaan teknologi Informasi untuk pengambilan keputusan saat ini belum menjadi solusi mutlak untuk pengambilan keputusan yang terjadi dalam internal perusahaan karna beberapa sumber yang kurang relevan pada jejaring media sosial.



Tabel 1. 2 Observasi Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

No	Daftar Pernyataan	Jawaban		Total Responden
		Ya	Tidak	
1	karyawan merasa bahwa penggunaan media sosial selama jam kerja dapat meningkatkan produktivitas mereka	8	2	10 Responden
2	karyawan percaya bahwa interaksi di media sosial memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik dalam tim mereka	7	3	10 Responden
3	karyawan merasa bahwa penggunaan media sosial di tempat kerja mengurangi tingkat stres mereka	8	2	10 Responden
No	Daftar Pernyataan	Jawaban		Total Responden
		Ya	Tidak	
4	karyawan percaya bahwa penggunaan media sosial membuat mereka lebih terhubung dengan rekan kerja dibandingkan dengan komunikasi langsung	3	7	10 Responden
5	karyawan merasa bahwa penggunaan media sosial berpotensi merusak fokus mereka saat menyelesaikan tugas	5	5	10 Responden

Sumber: Data Observasi PT Energi Garuda Gemilang 2024

Media sosial melalui smartphone menjadi kebutuhan primer dilihat dari fungsi dalam kemudahan berkomunikasi maupun kemudahan mencari informasi bagi karyawan. Penggunaan media sosial sebagai alat komunikasi mempermudah koordinasi dalam penyampaian informasi tanpa harus bertatap muka dan lebih efisien Musdalifah & Iswandari, (2020).

Generasi saat ini cenderung menginginkan pekerjaan selesai dengan cepat agar memiliki waktu luang yang lebih banyak Menurut Angga Pratama (2020) Kualitas sumber daya manusia yang baik dibutuhkan untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada na-sabah. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Teknologi Informasi

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah berdampak besar pada berbagai bidang, termasuk manajemen sumber daya manusia (SDM). Di era digital, organisasi harus cepat beradaptasi dengan perubahan. Teknologi tidak hanya mempermudah tugas-tugas administrasi SDM, tetapi juga membantu meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan. Karena itu, penggunaan teknologi dalam manajemen SDM menjadi hal penting untuk keberhasilan organisasi (Rini Septiowati, 2024: 13).

Para ahli telah banyak memberikan berbagai definisi tentang teknologi informasi sesuai dengan konsep dan cara pandang mereka dalam melihat hal tersebut. Teknologi Informasi (TI), atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah Information technology (IT) adalah istilah



umum untuk teknologi apa pun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengomunikasikan dan/atau menyebarkan informasi

2. Media Sosial

Media sosial merujuk kepada platform-platform digital yang memungkinkan pengguna untuk berinteraksi, berbagi konten, dan terhubung dengan orang-orang lain melalui jaringan online. Media sosial memfasilitasi pertukaran informasi, pendapat, dan pengalaman antara pengguna yang tergabung dalam komunitas virtual (Muthiah, 2021).

Media sosial mencakup berbagai platform yang populer seperti Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, YouTube, dan banyak lagi. Setiap platform media sosial memiliki fitur-fitur yang berbeda, tetapi pada umumnya mereka memungkinkan pengguna untuk membuat profil, berbagi konten seperti teks, foto, dan video, berinteraksi dengan pengguna lain melalui komentar, pesan, atau tanda suka, serta mengikuti dan berpartisipasi dalam kelompok atau halaman yang menarik minat mereka (Muthiah, 2021).

3. Kinerja Karyawan

Suatu Perusahaan pastinya menginginkan karyawan yang berkualitas. Hal tersebut dapat dicapai jika perusahaan memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika (Pranata, 2020).

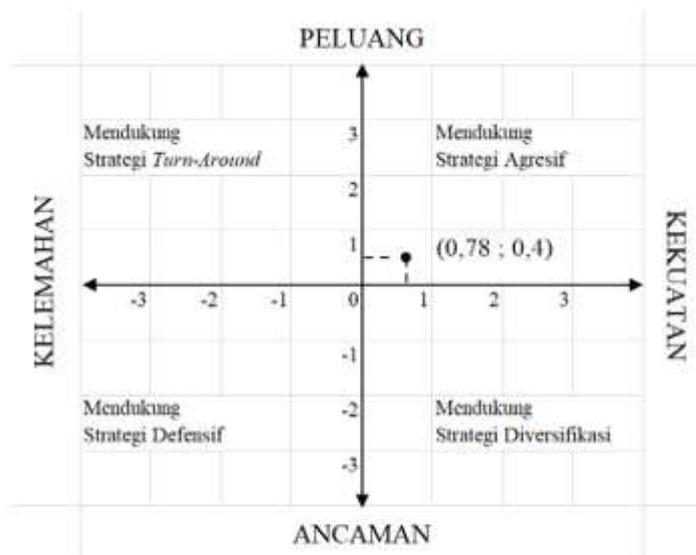
Sedangkan menurut Arisanti et al., (2019) Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Almaududi et al., (2021) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode penelitian kualitatif menekankan pada analisis deduktif dan induktif, serta memfokuskan pada eksplorasi dinamika hubungan antar fenomena dengan menggunakan logika ilmiah. Menurut Fandy Tjiptono (2022), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka atau kuantitas, melainkan berupa kata-kata, gambar, atau simbol-simbol.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah selesai menghitung bobot untuk setiap faktor internal (IFAS) dan eksternal (EFAS), langkah berikutnya ialah menentukan alternatif strategi yang paling tepat dalam bentuk penentuan posisi kuadran pada diagram analisis SWOT. Peneliti akan menggunakan diagram analisis SWOT untuk menentukan letak posisi strategi perusahaan, apakah itu terletak pada kuadran 1, 2, 3, atau 4. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi apakah strategi perusahaan bersifat agresif, diversifikasi, turn-around atau defensif. Berikut peneliti sajikan diagram SWOT dari PT Energi Garuda Gemilang.



Sumber: Olah Data Primer PT Energi Garuda Gemilang

Gambar 4. 2 Diagram Analisis SWOT

Berdasarkan diagram analisis SWOT di atas, PT Energi Garuda Gemilang berada pada kuadran 1, yaitu posisi yang mendukung strategi agresif. Perusahaan ini memiliki kekuatan internal yang solid, yang menjadi fondasi kuat untuk mendukung strategi pertumbuhan yang menjadi fokus utamanya. Implementasi strategi SO (*Strengths-Opportunities*) yang telah dijabarkan sebelumnya akan semakin memperkuat daya saing perusahaan serta mendorong pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan. Strategi ini meliputi ekspansi, inovasi digital, peningkatan efisiensi operasional, dan keamanan teknologi.

Pada bukunya, Rangkuti (2016:20-21) memaparkan bahwa posisi ini sangat menguntungkan karena posisi ini perusahaan memanfaatkan peluang yang ada. Maka dari itu strategi yang harus diaplikasikan pada posisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*).

PEMBAHASAN

Setelah menemukan letak posisi strategi PT Energi Garuda Gemilang yang berada di kuadran 1, yakni strategi SO (*Strengths-Opportunities*), peneliti telah mengkombinasikan kekuatan dengan peluang yang dimiliki oleh Perusahaan yang bertujuan meningkatkan Aksesibilitas karyawan. Berikut peneliti memaparkan strategi SO beserta penjelasan setiap poin strategi yang ada dalam strategi SO:

1. Menggunakan media sosial dan teknologi interaktif untuk meningkatkan komunikasi dan koneksi antar divisi guna mempercepat inovasi.

Dalam era digital yang terus berkembang, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dan efisien antar tim menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan responsif terhadap perubahan. Media sosial, sebagai platform yang familiar bagi banyak karyawan, menawarkan cara untuk menciptakan dialog yang lebih terbuka dan informatif.

2. Memanfaatkan infrastruktur teknologi yang efektif untuk memungkinkan model kerja berbasis digital yang fleksibel bagi karyawan guna memaksimalkan produktivitas.

Dengan berjalanya kemajuan teknologi yang cepat, perusahaan mendapatkan peluang untuk menggunakan berbagai alat dan platform digital yang memfasilitasi kolaborasi, komunikasi, dan peningkatan efisiensi kerja. Pemanfaatan teknologi yang sesuai tidak hanya



mendukung kerja remote tetapi juga mendorong budaya inovasi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan bisnis saat ini. Dengan memanfaatkan teknologi, PT Energi Garuda Gemilang mampu membangun suasana kerja yang lebih dinamis dan responsif

3. Mengembangkan pelatihan berbasis teknologi yang di sesuaikan dengan kebutuhan individu untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengembangan pelatihan berbasis teknologi yang disesuaikan dengan kebutuhan individu untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah langkah penting dalam menciptakan tenaga kerja yang mampu dan adaptif.

Di PT Energi Garuda Gemilang, pendekatan ini tidak hanya membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang mereka butuhkan, tetapi juga menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan di dalam organisasi.

4. Menjalin kemitraan Strategis dengan penyedia teknologi atau Lembaga pelatihan.

Dengan menjalin kemitraan strategis dengan penyedia teknologi dan lembaga pelatihan, PT Energi Garuda Gemilang akan mampu mengintegrasikan teknologi terbaru serta kurikulum pelatihan yang relevan ke dalam operasi mereka. Melalui pendekatan kolaboratif ini, PT Energi Garuda Gemilang akan lebih siap untuk bersaing di pasar energi yang terus berkembang serta memperkuat posisinya sebagai pemimpin dalam industri.

5. Menggunakan Platform media sosial untuk mempercepat transformasi digital dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Dengan menggunakan platform media sosial secara efektif, PT Energi Garuda Gemilang dapat mempercepat transformasi digital dan meningkatkan daya saingnya di pasar. Kehadiran yang kuat di media sosial akan membantu perusahaan membangun merek yang solid, berinteraksi secara langsung dengan pelanggan, serta mendapatkan wawasan berharga tentang pasar.

Di era digital yang terus berkembang, strategi media sosial yang tepat bukan hanya menjadi alat pemasaran, tetapi juga kunci dalam menciptakan inovasi dan memperkuat posisi perusahaan di industri media pemasaran digital.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT Energi Garuda Gemilang terhadap faktor internal (IFAS) dan eksternal (EFAS) yang mempengaruhi faktor strategis perusahaan menghasilkan beberapa kesimpulan utama, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis mendalam terhadap faktor internal dan eksternal PT Energi Garuda Gemilang melalui penilaian bobot dan rating IFAS dan EFAS menunjukkan bahwa perusahaan berada dalam posisi yang sangat menguntungkan. Dengan nilai IFAS 0,78 dan EFAS 0,4, perusahaan berada di kuadran I, menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kekuatan internal yang solid serta peluang eksternal yang dapat dimanfaatkan secara optimal. Dengan posisi strategis ini, disarankan perusahaan berfokus pada implementasi strategi **SO (Strengths-Opportunities)** yang mencakup ekspansi bisnis, inovasi digital, peningkatan efisiensi operasional, dan keamanan teknologi. Implementasi strategi ini bertujuan untuk **memperkuat daya saing PT Energi Garuda Gemilang sebagai pemimpin di industri media pemasaran digital**, serta memastikan **pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan** dengan memanfaatkan perkembangan teknologi, sumber daya manusia dan tren pasar.
2. Dapat diketahui dari indentifikasi SWOT PT Energi Garuda Gemilang berada di kuadran 1, yang berarti perusahaan memiliki posisi yang kuat dan perlu menerapkan strategi agresif SO (*Strengths-Opportunities*) untuk memanfaatkan peluang yang ada. Berikut adalah poin-poin



penting dari kesimpulan tersebut:

- a. Posisi Strategies
 - 1) Perusahaan berada di kuadran 1, yang menunjukkan kekuatan internal yang solid dan peluang eksternal yang besar.
 - 2) Posisi ini sesuai dengan strategi pertumbuhan agresif (*growth-oriented strategy*) seperti yang dijelaskan oleh Rangkuti (2016).
- b. Strategi SO
 - 1) Penggunaan media sosial dan teknologi interaktif untuk meningkatkan komunikasi dan inovasi.
 - 2) Pemanfaatan infrastruktur teknologi untuk model kerja digital yang fleksibel.
 - 3) Pengembangan pelatihan berbasis teknologi yang disesuaikan dengan kebutuhan individu.
 - 4) Menjalin kemitraan strategis dengan penyedia teknologi dan lembaga pelatihan.
 - 5) Penggunaan Platform media sosial untuk mempercepat transformasi digital.
- c. Tujuan & Fokus
 - 1) Meningkatkan daya saing perusahaan
 - 2) Mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.
 - 3) Meningkatkan keputusan calon client.
 - 4) Ekspansi.
 - 5) Inovasi digital.
 - 6) Peningkatan efisiensi operasional.
 - 7) Keamanan teknologi & data.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2023). DAMPAK NEGATIF DAN POSITIF PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(3), 948-971.
- Anggraeni, R., & Maulani, I. E. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Perkembangan Bisnis Modern. *Jurnal Sosial Teknologi*, 3(2), 94-98.
- Ardianti, S., Harmain, H., & Inayah, N. (2023). Analisis Penerapan Teknologi Informasi Pada Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Dalam Pelayanan Rawat Inap (Studi Kasus di RSUD Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(2), 403-415.
- Choirinisa, A. A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh penggunaan aplikasi digital terhadap efektivitas kerja pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483-492.
- Dewi, A. D. (2019). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya*. Universitas Surabaya.
- Hayati, M. N. (2023). Praktik Self-Tracking Di Media Sosial Pemuda Pada Transisi Menuju Dunia Kerja. *Jurnal Studi Pemuda*, 11(2), 103-117.
- Heksarini, A. (2021). *Konsep penilaian kinerja*. Halaman Moeka Publishing
- Kadir, A. (2018). *Pengenalan Sistem dan Teknologi Informasi*.
- Leftheriotis, I., & Giannakos, M. N. (2014). Using social media for work: Losing your time or improving your work? *Computers in Human Behavior*, 31, 134-142.
- Lubis, F. S. A., & Syaifuddin, S. (2022). The Role Of Motivation In Mediating Culture Work And The Work Concept Of Work From Home (Wfh) On Employee Performance Post Pandemic Covid-19 At Pt Tasblock Industry Indonesia. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(5), 1290-1294.



- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. *Remaja Rosdakarya*.
- Nasrullah. Rulli. *Media Sosial: Perspektif Komunikasi, Budaya, Sositeknologi*. Simbiosis Rekatama Media. 2016: 11
- Novialumi, A. (2019). Pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 10(01), 43-51.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan knowledge management terhadap kinerja karyawan (literature review executive support sistem (ess) for business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267-285.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(2), 202-211.
- Priatna, I. A., & Supandi, G. (2024). TANTANGAN DAN PELUANG KARIR DI ERA DIGITAL. *SEPAKAT Sesi Pengabdian pada Masyarakat*, 4(1), 7-11.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan knowledge management terhadap kinerja karyawan (literature review executive support sistem (ess) for business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267-285.
- Radjab, E. (2022). PENGARUH PENERAPAN WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SULSELBAR. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 5(1), 52-62.
- Rangkuti, F. (2016). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rini Septiowati (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Bekasi: Penerbit PT Dewangga Energi Internasional
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh work from home (WFH) terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229-3242.
- Solis, B. (2010). *Engage: The complete guide for brands and businesses to build, cultivate, and measure success in the new web*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif : untuk penelitian yang bersifat eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konsruktif*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sutarman. 2019. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Thenu, P. P., Wijaya, A. F., & Rudianto, C. (2020). Analisis Manajemen Risiko Teknologi Informasi Menggunakan Cobit 5 (Studi Kasus: Pt Global Infotech). *Jurnal Bina Komputer*, 2(1), 1-13.
- Tjiptono, F. (2022). *Service Management: Mewujudkan layanan prima edisi 4*. Penerbit Andi.
- Turban, E., Pollard, C., & Wood, G. (2023). B. Peluang dalam Penggunaan Sistem Informasi Manajemen. *Sistem Informasi Manajemen AI (Artificial Intelligence) as the Future*



Management Information System (Untuk Mahasiswa Ekonomi Program Studi Manajemen), 94.

Zen, M. A. N., & Sitanggang, A. S. (2023). Analisis Dampak Sosial Media Dalam Pengembangan Sistem Informasi. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(7), 671-682.