

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Swesti Mahardini¹, Lydia Kurniawan², Erline Natalia³

(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI, Indonesia)

swestimahardini@gmail.com¹, lydiakurniawanstieyai@gmail.com², erline.natalian@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT SMART TBK. Jenis penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 1.321 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 dengan menggunakan rumus slovin, dengan melakukan penyebaran kuesioner secara online melalui bantuan Google Form. Peneliti disini menggunakan 3 variabel independen yaitu penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan kompensasi, 1 variabel dependen, yaitu: kepuasan kerja karyawan. Metode analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Model* (PLS). Dengan bantuan software SmartPLS, yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*Partial Least Square*), dengan menguji hipotesisnya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah penggunaan teknologi informasi, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk mengimplikasikan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan seperti teknologi informasi dan motivasi karyawan harus diberikan training-training dan dilatih yang berkaitan dengan penggunaan teknologi dan memberikan dukungan agar karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi agar mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci – Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Teknologi Informasi

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of the use of information technology, motivation, and compensation on employee job satisfaction at PT SMART TBK. This study uses quantitative methods to test and prove the hypotheses that have been made through various tests and data processing. The total population in this study was 1,321 employees. The sample in this study was 100 using the slovin formula, and distributing questionnaires online with the help of Google Forms. Researchers here use 3 independent variables, namely the use of information technology, motivation, and compensation, and 1 dependent variable, namely: employee job satisfaction. Methods of data analysis using the Structural Equation Model (PLS). With the help of SmartPLS 3 software, which runs on computer media. The results of this study indicate that information technology has no effect on job satisfaction, and motivation has no effect on job satisfaction. While compensation affects job satisfaction. To implicate variables that do not affect employee job satisfaction such as information technology and employee motivation, training must be provided and trained related to the use of technology and providing support so that employees can be motivated to work even harder to achieve company goals.

Keywords – Compensation, Information Technology, Job Satisfaction, Work motivation

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen kunci dari suatu organisasi atau bisnis, faktor lain seperti kekayaan & modal. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi bisnis yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia (SDM) berperan penting bagi perusahaan untuk memungkinkannya “bertahan hidup” dalam

suasana persaingan bebas tanpa batas (Zainal et al., 2015). Sumber daya manusia berkualitas akan sangat menentukan perkembangan bisnis perusahaan di masa mendatang. Perkembangan zaman ditandai dengan perkembangan teknologi informasi, manusia dan teknologi tidak dapat dipisahkan lagi. Produk teknologi informasi berkembang sangat cepat dan menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Teknologi dalam suatu organisasi tidak hanya tentang peralatan, tetapi juga tentang metode kerja. Teknologi pada

dasarnya ditujukan untuk mempermudah pekerjaan manusia, termasuk karyawan. Karyawan tidak lepas dari penggunaan teknologi saat melakukan pekerjaan mereka. Kecanggihan teknologi saat ini di satu sisi akan meningkatkan kecepatan dan ketepatan pekerjaan, namun pada di sisi lain membuat pekerjaan menjadi kurang menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menurunkan kepuasan kerja. Belum lagi karyawan akan menganggap bahwa keberhasilan pekerjaan merek sangat bergantung pada penggunaan teknologi. Artinya, kesuksesan yang diraih pada bukan karena komitmen penuh mereka, melainkan karena didukung teknologi yang canggih.

Motivasi berasal dari kata dasar motif, artinya dorongan dalam sifat manusia untuk bertindak atau bergerak semata-mata melalui saluran perilaku yang mencapai tujuan organisasi atau bisnis. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi merasa lebih senang dan lebih bersedia bekerja untuk organisasi (Bemana et al., 2013). Dengan kata lain, motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal, untuk memulai pekerjaan dan untuk memilih bentuk, arah, intensitas, dan lamanya pekerjaan dilakukan. Motivasi yang sempurna mendorong berkembangnya semangat seseorang untuk bekerja, sehingga mau bekerja sama secara efektif dan menyeluruh serta mengutamakan kepuasan dalam segala hal, selain itu motivasi juga mendukung perilaku seseorang. Akibatnya seseorang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara optimal dan dengan sekuat tenaga untuk mencapai apa yang diinginkan dan sebagai kondisi yang efektif untuk menghasilkan perilaku yang langsung dan berorientasi pada tujuan lingkungan kerja. Tentunya motivasi kerja setiap orang berbeda-beda, sehingga perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya dengan memenuhi segala kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, dll.

2. LANDASAN TEORI

Penggunaan teknologi informasi menuntut karyawan untuk cepat beradaptasi dengan teknologi tersebut, dan hal ini tentunya akan berdampak berbeda pada karyawan. Beberapa karyawan akan melihatnya sebagai peluang dan

lebih cenderung menggunakannya sebagai alat kerja aktif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Bala & Venkatesh, 2016). Teknologi informasi relevan dengan kegiatan bisnis di semua tingkatan organisasi. Penggunaan teknologi informasi meluas sampai ke tingkat operasional untuk meningkatkan kepuasan kerja. Tingkat motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal dalam mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Ningrum Rahayu Kartini Aprianti, 2020) yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima*”. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Ketika sebuah perusahaan membayarkan karyawan dengan gaji yang tinggi pada karyawan maka berpengaruh pada kepuasan kerja yang tinggi pula. Kompensasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi merupakan tujuan kerja seorang pegawai karena salah satu imbalannya adalah gaji yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dengan kata lain, ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan termotivasi untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hal-hal tersebut maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini yaitu apakah penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Smart Tbk. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu mengidentifikasi dan menganalisis dampak dari pengaruh teknologi informasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pemilihan karyawan

PT Smart Tbk sebagai responden dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi yang dapat mendukung serta mempermudah pekerjaan, motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja serta kepuasan karyawan, selain itu kompensasi yang ada diharapkan dapat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat menghargai kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah penggunaan teknologi informasi, motivasi dan kompensasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

Variabel Independen (bebas/eksogen)

Pengertian variabel independen (bebas) yaitu, “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang menjadi penyebab berubahnya atau terjadinya suatu variabel dependen (terikat).” (Sugiyono, 2016).

1. Penggunaan teknologi informasi (X1)

Teknologi informasi adalah fasilitas dan infrastruktur (perangkat keras, perangkat lunak, sistem operasi) sistem dan metode untuk mengumpulkan, mengirimkan, memproses, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna (Warsita, 2008).

2. Motivasi (X2)

Motivasi merupakan persoalan bagaimana membangkitkan semangat kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan mempersembahkan semua kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan (Malayu 2015).

3. Kompensasi (X3)

Dijelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan atas jasa atau imbalan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawannya karena karyawan tersebut telah memberikan tenaga dan pikirannya demi kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Lijan Poltak Sinambela, 2016).

Variabel dependen (terikat/endogen)

Dalam bahasa Indonesia, variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat dari variabel bebas. Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel akibat (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini variabel dependen atau variabel Y adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian yang menggambarkan sikap seseorang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya (Veithzal Rivai, 2009).

Populasi dan Sampel

Populasi

Terdapat populasi dan sampel. Populasi adalah totalitas semua kemungkinan nilai, hasil perhitungan atau pengukuran, kuantitatif dan kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari suatu kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 1992), namun ada pula ungkapan lain bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di PT Sinar Mas Agro Resources And Technology Tbk (PT SMART TBK).

Sampel

Dalam penelitian ini, penulis mempersempit populasi yaitu jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 1.321 karyawan dengan perhitungan ukuran sampel yang ditentukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Rumus Slovin digunakan dalam penelitian ini karena jumlah pada sampel harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel tetapi dapat dilakukan dengan menggunakan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e=0,1$

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Pemilihan sampel yang diambil dengan menggunakan teknik Solvin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 1.321 karyawan, sehingga persentase kelonggaran kurang lebih adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kewajaran. Berdasarkan perhitungan sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 100 orang dari seluruh total karyawan PT Sinar Mas Agro Resources And Technology Tbk (PT SMART TBK). Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan studi pustaka dengan mencari berbagai informasi untuk mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu menggunakan, referensi buku yang dapat memberikan keterangan topik perkataan, tempat pariwisata, data statistika, pedoman, alamat, nama orang, sejarah orang terkenal.

Selain menggunakan referensi buku peneliti menggunakan internet search, pengumpulan data dengan melengkapi atau mencari informasi yang dibutuhkan di internet. Dengan hal ini, upaya penelitian yang dilakukan pun dapat menjadi lebih baik karena tidak hanya didasarkan pada pemikiran sendiri sebagai peneliti tetapi juga pada pemikiran dan pendapat dari para ahli atau peneliti lain. Sehingga dapat dibandingkan dan juga referensi yang dapat memberikan arahan bagi peneliti. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh informasi dasar dari hasil observasi dan kuesioner dari responden pengaruh penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Data primer diperoleh melalui:

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi yang melibatkan pencatatan keadaan atau perilaku objek sasaran. Informasi yang dikumpulkan diperoleh langsung dari hasil pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan di lapangan.

b. Angket/Kuesioner

Angket/Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan mengajukan kepada responden (pegawai) serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang harus dijawab untuk memperoleh informasi yang objektif. Kuesioner dilakukan secara online dengan menggunakan bantuan digital yaitu Google Form.

Teknis Analisis

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan menggunakan Perangkat lunak *SmartPLS* digunakan untuk pengelolaan data penelitian ini.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS adalah untuk membuat prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk dan membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang dapat digunakan untuk membuat prediksi. Variabel laten adalah linear agregat dari indikatornya. Weight estimate untuk membentuk komponen penilaian variabel laten berdasar dari bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

Berikut langkah-langkah analisis data yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak smartPLS sebagai berikut:

1. Perancangan Model Struktur (Inner Model)

Model struktural (inner model) pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel laten eksogen dan satu variabel laten endogen. Inner model yang kadang disebut dengan inner relation structural model dan substantive

theory, yaitu untuk menggambarkan pengaruh antar variabel laten dalam teori substantive theory, model persamaan dapat ditulis seperti berikut:

$$n_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_b \gamma_{jb} \zeta_b + \epsilon_j$$

Dimana β_{ji} dan γ_{jb} adalah koefisien jalur yang menghubungkan prediktor endogen dan variabel laten eksogen η dan sepanjang range indeks i dan b dan ζ_j adalah inner residual variabel.

2. Perancangan Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran atau outer model menentukan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan konstruk latennya. Saat merancang model pengukuran, jenis indikator dari setiap konstruk laten ditentukan berdasarkan definisi operasional variabel. Dalam penelitian ini, sifat indikator dari setiap konstruksi bersifat refleksi.

Evaluasi Model

a. Evaluasi outer model

Menurut Husein (2015 : 18) analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan dapat digunakan sebagai pengukuran (valid dan reliabel). Analisis Outer atau Measurement Model dilakukan untuk menggambarkan hubungan antara blok indikator dan variabel latennya. Ada tiga kriteria pengukuran untuk menilai outer model yaitu dengan Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability.

- a) Uji Convergent validity dari model pengukuran dengan model refleksi indikator dievaluasi berdasarkan kontrol reliabilitas individual item dengan menggunakan standardized loading factor yang menggambarkan besarnya korelasi antara masing-masing indikator dengan konstruksinya. Nilai loading factor di atas 0,70 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Namun untuk penelitian pada tahap awal pengembangan skala pengukuran, nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai

(Chin, 1998 dalam Ghazali, 2014, hlm.74). Semakin tinggi nilai loading factor semakin penting peran loading factor dalam menginterpretasi matriks faktor. Menggunakan average variance extracted (AVE) sebagai kriteria pengujian convergent validity diperoleh dengan rumus (Ghozali, 2014 hlm 74).

- b) Uji discriminant validity, untuk menguji apakah indikator pada satu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator pada konstruk lainnya. Discriminant validity dari model pengukuran yang dilengkapi dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item yang diukur lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Cara lain untuk mencari Discriminant Validity adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE (\sqrt{AVE}) setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (latent variable correlation).
- c) Uji composite validity, merupakan metode yang lebih baik dari nilai cronbach alpha untuk pengujian reliabilitas pada model structural equation modeling. Composite reliability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan cronbach's alpha (Ghozali, 2014).

b. Evaluasi inner model

Ada beberapa langkah dalam mengevaluasi hubungan antar konstruk. Hal ini terlihat dari koefisien jalur (path coefficient) yang menggambarkan kedekatan hubungan antar konstruk. Tanda dalam path coefficient harus sesuai dengan teori hipotesis untuk mengevaluasi signifikansi path coefficient dapat dilihat dari t test (critical ratio) yang diperoleh dari proses bootstrapping (resampling method).

- a. Uji Coefficient Determination R², langkah selanjutnya mengevaluasi R², penjelasannya sama dengan R² pada

regresi linear dimana besar kecilnya variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Chin (1998) dalam Sarwono (2014: hlm. 23) menjelaskan, “kriteria batasan nilai R2 ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah”.

b. Uji Effect Size f^2 , perubahan nilai R2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif (Ghozali, 2014, hlm.78), yang diukur dengan besaran Effect Size f^2 . Interpretasi nilai f^2 sama dengan yang direkomendasikan Cohen(1988) yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 berpengaruh besar pada level struktural (Chin,1998) dalam Ghozali (2014,hlm. 78).

c. Uji Stone-Geisser (Q2)
Selain ukuran nilai R2, model PLS dievaluasi dengan mempertimbangkan Q2 predictive relevance yang mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Jika Nilai pada Q2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki predictive relevance (Ghozali,2014, hlm. 79). Nilai Q2 > 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance, sedangkan nilai Q2 < 0 berarti model tidak memiliki predictive relevance.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping menggunakan model structural yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Uji statistik yang digunakan adalah statistik-t atau uji-t. Menerapkan metode bootstrapping, memungkinkan untuk data terdistribusi bebas (distribution free) tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan tidak memerlukan sampel yang besar. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan statistik. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05. Nilai t-tabel untuk alpha

5% adalah 1,96. Jadi kriteria untuk menerima hipotesis adalah jika t-statistik > t-tabel. Pengujian diuji dengan t-test, apabila di peroleh p-value $\leq 0,05$ (alpha 5 %), maka dapat dikatakan nilai signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Penelitian

Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 responden. Hasil data-data dalam penelitian ini, diperoleh dari pengisian angket atau kuesioner yang disebarkan kepada responden secara online menggunakan alat bantu *google form*. Setelah mendapatkan hasil kuesioner yang terisi secara lengkap, langkah pertama yang dilakukan yaitu memilih atau mengelompokan responden karyawan perusahaan tersebut berdasarkan pengisian identitas diri yang terdiri dari jenis kelamin yaitu pria dan wanita, usia yaitu dengan rentang usia 23 tahun sampai lebih dari 50 tahun, pendidikan terakhir yaitu mulai dari diploma sampai dengan doktor dan lama bekerja karyawan di perusahaan tersebut seperti yang tercantum di kuesioner. Kemudian data yang terkumpul dari responden tersebut disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
a. Pria	55	55%
b. Wanita	45	45%
Total	100	100%
Usia :		
a. 23 – 28 tahun	37	37%
b. 29 – 34 tahun	17	17%
c. 35 – 40 tahun	32	32%
d. > 40 tahun	14	14%
Total	100	100%
Pendidikan Terakhir:		
a. Diploma (D1 – D4)	16	16%
b. Sarjana (S1)	53	53%
c. Magister (S2)	30	30%
d. Doktor (S3)	1	1%
Total	100	100%

Evaluasi Outer Model

Ada tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability.

a. Convergent Validity

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu Indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dengan kategori baik jika loading factornya $> 0,70$. Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS nilai outer model atau korelasi antara konstruk dari variabel memenuhi convergen validity karena nilai loading factor $> 0,70$ kesimpulannya konstruk untuk semua variabel dapat digunakan untuk diuji hipotesis.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity suatu model dianggap baik ketika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling tinggi dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Dari hasil uji discriminant validity diperoleh nilai loading factor untuk indikator dari variabel laten memiliki nilai loading factor yang lebih besar dibandingkan nilai loading factor variabel laten lainnya. Dengan kata lain variabel laten memiliki discriminant validity yang baik. Selain mengamati nilai cross-loading, discriminant validity juga dapat diketahui dengan metode lain, yaitu dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk setiap indikator maka nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik. Berdasarkan pengolahan data diketahui bahwa nilai AVE variabel teknologi informasi, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja $> 0,5$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

c. Composite reliability

Composite Reliability adalah bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas dari indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan sebagai composite reliability jika nilai composite reliability $> 0,6$. Berdasarkan pengolahan data, nilai composite reliability semua variabel penelitian $> 0,6$. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

d. Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha jika nilai cronbach's alpha $> 0,7$. Berdasarkan pengolahan data menggunakan semPLS nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Dengan demikian, hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

3. Evaluasi Inner Model

Model struktural atau inner model didasarkan pada persentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan mempertimbangkan R² dari konstruk laten dependen dengan menggunakan uji Stone-Geisser Q Square test dan juga melihat koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas estimasi diuji dengan t- statistik menggunakan metode bootstrapping.

a. Coefficient Determination (R²)

Besarnya coefficient determination (R-square) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Nilai R² 0,67 menunjukkan kekuatan model kuat; 0,33 menunjukkan kekuatan moderat dan 0,19 menunjukkan kekuatan lemah & kurang dari 0,19 dianggap tidak ada kekuatan model struktural (Chin, 1998). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.0 diperoleh nilai R-Square yang menunjukkan pengaruh variabel penggunaan teknologi informasi, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,476 dan dinyatakan memiliki nilai sedang atau moderat.

b. Effect Size f²

Perubahan nilai R² dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen berpengaruh endogen. Hal ini dapat diukur dengan effect size

f2. Cohen (1988) menyatakan bahwa Effect Size f2 yang direkomendasikan adalah 0,02, 0,15 dan 0,35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, sedang dan besar pada level structural. Berdasarkan pengolahan data didapatkan nilai F-square dari variabel teknologi informasi terhadap kepuasan kerja dianggap kecil karena <0,02, untuk variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dinilai kecil karena <0,02, sedangkan untuk variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dinilai besar > 0,35.

c. Predictive Relevance (Q2)

Predictive relevance adalah pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan seberapa baik nilai yang diamati yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur blindfolding dengan melihat pada nilai Q square. Jika nilai Q square > 0 maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan jika nilai Q square < 0 maka dapat ditentukan nilai observasi tidak baik. Dari hasil pengolahan data diketahui nilai Q-square pada variabel dependen (endogen) sebesar 0,269. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik atau bagus karena nilai Q-square > 0 (nol) yaitu 0,269.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan mempertimbangkan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Hipotesis penelitian ini diuji dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai ini dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan dalam penelitian ini adalah t-statistik > 1,96 dan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai uji hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
-----------	---------------------	-----------------	--------------------	--------------	----------

			(STDEV)		
Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja	0.049	0.065	0.117	0.417	0.677
Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	0.039	0.056	1.102	0.385	0.701
Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	0.654	0.065	0.128	5.124	0.000

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS, 2023

Berdasarkan pemrosesan data dapat diperoleh bahwa dari ketiga hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini, dua variabel X yaitu penggunaan teknologi informasi (X1) dan motivasi (X2) ditolak karena masing-masing pengaruh menunjukkan nilai P-Values adalah > 0,05. teknologi informasi (X1) memiliki nilai Pvalue sebesar 0,677 > alpha (0,05) yang berarti teknologi informasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Untuk motivasi (X2) memiliki nilai P-value sebesar 0,701 > alpha (0,05), artinya motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh teknologi informasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) tidak signifikan. Untuk variabel kompensasi (X3) diterima karena nilai P-value sebesar 0,000 < alpha (0,05) yang artinya kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Analisis dan Pembahasan Hasil Teliti

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan untuk menjawab hipotesis yang diajukan, telah diketahui bahwa dari ketiga hipotesis tersebut tidak semuanya diterima. Berikut analisis pengaruh anatar variabel sesuai hipotesis yang diajukan:

1. Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai P-values sebesar 0,677 yang berarti pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan. Dikarenakan teknologi informasi di sini tidak semua bisa memudahkan pekerjaan karyawan. Ini mungkin karena ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang penuh dengan teknologi dimana perilaku ini dapat mempengaruhi pola pikir dan perilaku kerja, yang menyebabkan kinerja yang buruk dan ketidakpuasan kerja, dengan karyawan merasa bahwa kemampuan mereka tidak cukup karena kesulitan yang berhubungan dengan TI. Akibatnya, mereka cenderung menghabiskan waktunya untuk berusaha belajar dan memahami.

2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai P-values 0,701 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Dengan demikian variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan responden atau karyawan di kantor pusat PT Smart TBK melihat bahwa motivasi kerja lebih dominan berasal dari dalam diri karyawan sedangkan kepuasan kerja lebih didominasi oleh faktor dari orang lain atau lingkungan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh terhadap motivasi, karena dalam teori yang digunakan menyebabkan perilaku seseorang yang berhubungan dengan sikap, semakin tinggi motivasi kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka sendiri dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka persepsi kerja mereka semakin lemah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil analisis statistik diperoleh nilai P-value kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh korelasi positif antara kompensasi dan kepuasan kerja. Penjelasan tersebut dapat diinterpretasikan sedemikian rupa sehingga kompensasi

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Kondisi ini berarti jika gaji karyawan meningkat maka kepuasan kerjanya juga akan meningkat dan sebaliknya.

Adapun yang menyebabkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah memberikan kompensasi yang menurut karyawan masuk akal dan adil seperti dalam hal pemberian gaji yang dibayarkan setiap awal bulan dan adanya asuransi kesehatan yang diberikan kepada karyawan, sehingga para karyawan semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan peneliti yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sulit karyawan menggunakan teknologi semakin rendah kepuasan kerjanya. Disebabkan ketidakmampuan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dipenuhi dengan teknologi. Hal ini terlihat dari nilai T-statistik sebesar $0,417 < 1,96$ dan P-value sebesar $0,6770,701 > 0,05$.
- b. Pengaruh motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai P-Values sebesar 0,701 yang lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Karena bermotivasi tinggi cenderung mengerahkan segalanya ke dalam pekerjaan mereka dan ketegangan yang dihasilkan dapat memicu stres kerja jangka panjang, ketika kebutuhan ini tidak dapat dipenuhi, ketidakpuasan kerja akan muncul
- c. Pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai T-statistik sebesar $5,124 > 1,96$ dan P-value sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun yang menyebabkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah tentang pemberian kompensasi yang menurut karyawan telah sesuai dan dirasa adil oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Karim. Dkk. 2020. Pengantar Teknologi Informasi. Labuhanbatu: Yayasan Labuhanbatu Berbagi Gemilang.
- Agathanisa, Citha dan Prasetyo, Arif Partono (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris di Indogrosir) Samarinda, Skripsi. Universitas Telkom.
- Agung Wahyu Handaru, Siti Khoiriyah, Widya Parimita 2018. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan pt tridaya eramina bahari Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Deepublish
- Aldi, Y. and Susanti, F. (2019) 'Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang', pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. doi: 10.31227/osf.io/et4rn.
- Artana, I M.W, (2017), Pengaruh Teknologi Informasi Dan Insentif Pada Kinerja Individu Dimoderasi Pelatihan Dan Pengalaman Kerja, Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 15, No 1 (2007)
- Atanasoff, L., dan Venable, M. A. (2017). Technostress: Implications for Adults in the Workforce. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 326-338.
- Ayu, M. (2017). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia (Persero) Surakarta) Disusun. Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Diminica Selviana Siki, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Waroeng Spesial Sambal (SS) Cabang Yogyakarta). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(11), 1902–1914. <https://doi.org/10.36418/jist.v2i11.273>
- Herispon, H dan Noni Indira Okvita Daulay. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN V Sei Galuh Kampar, Riau. *Jurnal Daya Saing*, Volume 7, Nomor. 3 Oktober 2021) p.ISSN: 2407-800X e.ISSN: 2541-4356, halaman 335-349
- Hidayat, R. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5.
- Ingrum Rahayu, Kartini Aprianti 2020. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama cabang Bima
- Irsal Nurariansyah. 2019. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi. FEBI, Manajemen, UIN Alauddin, Makassar.
- Latan, H. dan Ghazali. 2017. Partial Least Squares: Konsep, Metode dan Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ramadhani, Z. P., & Rahardjo, M. 2017. "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening". Doctoral Dissertation Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Jilid 6, No. 4, (Online), (<http://eprints.undip.ac.id>, diunduh 15 Januari 2021).
- Robbins, Stephen P & Timothy A Judge. 2017. Perilaku Organisasi (Organization Behavior). Jakarta: Salemba Empat.

- Saputra, A., & Rahyuda, A. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar”. E-Jurnal Manajemen, Jilid 7, No. 5, (Online), (<https://media.neliti.com>, diunduh 18 Januari).
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), 79-91.
- Suh, A., & Lee, J. (2017). Understanding teleworkers’ technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*, 27(1), 140–159.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. 2019. “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang”. *Psyche 165 Journal*, Jilid 12, No. 1, (Online), (<http://lppm.upiyptk.ac.id>, diunduh 17 Januari 2021).
- Widya Paramita, Siti Khoiriyah, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol 9, No.1, 2018.
- Yulian, Nina. 2019, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero), *jurnal Akrab Juara*, Vol.4 No.4 Edisi Nvember 2019.
- Yvonne Jewkes (2016)., “A brave new world: The problems and opportunities presented by new media technologies in prisons”, *Criminology & Criminal Justice* 2016, Vol. 16(5) 534–551
- Zulkarnain Matandra. 2018. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Produktifitas dan Kinerja Karyawan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar. Skripsi. FEBI, Manajemen, UIN Alauddin, Makassar.