

The Effect Of Information Management Technology And Job Performance Assessment On Job Satisfaction Of PT. Fajar Agro Sawit Medan

Pengaruh Teknologi Manajemen Informasi Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Fajar Agro Sawit Medan

Vanessa^{1*}, Syawaluddin², Mila Asmawiani Okta³, Thomas Sumarsan Goh⁴

STIE Professional Manajemen College^{1,2,3,4}

vanesa.chandra21@gmail.com¹, syawal73.pmc@gmail.com², mila_asmawiani@yahoo.com³
gohtho@gmail.com⁴

*Corresponding Author

ABSTRACT

The research was conducted at PT Fajar Agro Sawit Medan. Decreased employee job satisfaction due to Information Management Technology and Job Performance Assessment. The purpose of this study is to test and analyze information management technology and Job Performance Assessment effect on job satisfaction of employees of PT Fajar Agro Sawit Medan. The population and sample in this study were 42 employees and the sampling technique used was Census sampling. Data collection techniques are by the distribution of questionnaires, interviews, literature studies and documentation studies. Conclusion in the study that information management technology has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction PT Fajar Agro Sawit Medan, Job Performance Assessment has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction PT Fajar Agro Sawit Medan and Information Management Technology and Job Performance Assessment has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction PT Fajar Agro Sawit Medan.

Keywords : *Information Management Technology, Job Performance Appraisal, Employee Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian di lakukan di PT Fajar Agro Sawit Medan. Kepuasan kerja karyawan yang menurun disebabkan Teknologi Manajemen Informasi dan Penilaian Prestasi Kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis Teknologi Manajemen Informasi dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 42 karyawan dan teknik sampling yang digunakan adalah *sampling sensus*. Teknik pengumpulan data adalah dengan pembagian kuesioner, wawancara, studi pustaka dan studi dokumentasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Kesimpulan dalam penelitian bahwa Teknologi Manajemen Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan, Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan dan Teknologi Manajemen Informasi dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan.

Kata Kunci : *Teknologi Manajemen Informasi, Penilaian Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja karyawan*

1. Pendahuluan

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat.

Berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan terdapat karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja yaitu: tidak puas terhadap besarnya gaji yang diterima saat ini di mana gaji karyawan tidak sesuai dengan beban kerja dan resiko kerja yang dihadapi karyawan, ketidakpuasan dengan sikap pemimpin seperti: ketidakadilan dalam pemberian hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan kerja contohnya : saat tidak hadir ada karyawan yang mendapatkan teguran, pemotongan uang makan dan ada karyawan yang tidak mendapatkan sanksi atas ketidakhadiran karyawan, waktu pengawasan yang terkadang menghambat karyawan dalam bekerja yang seringnya dilaksanakan saat akhir bulan di mana pada saat akhir bulan karyawan lebih banyak pekerjaan, serta ketidakpuasan terhadap perlengkapan komunikasi yang kurang mendukung karyawan dalam bekerja.

Teknologi informasi adalah: faktor yang sangat mendukung dalam penerapan sistem informasi dan merupakan suatu solusi organisasi dan manajemen untuk memecahkan permasalahan manajemen dan akuntansi yang timbul dalam praktiknya. Teknologi informasi sebuah organisasi terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak, perangkat telekomunikasi, manajemen basis data, dan teknologi lain yang digunakan untuk menyimpan data dan membuat data tersedia dalam bentuk informasi kepada pembuat keputusan.

Banyak perusahaan yang mulai mengembangkan dan memberikan perhatian khusus pada teknologi informasi khususnya sistem informasi akuntansi sebagai sumber yang memfasilitasi pengumpulan dan penggunaan informasi secara efektif. Teknologi informasi manajemen PT Fajar Agro Sawit Medan yang terlalu menggunakan teknologi yang cukup canggih dan menggunakan program untuk keseluruhan pekerjaan di dalam perusahaan sehingga membutuhkan pembelajaran yang cukup lama untuk memahami dan mengingatnya. Untuk itu banyak pekerjaan yang terhambat disebabkan adanya pergantian penggunaan program dan belum didukung adanya pelatihan program untuk seluruh karyawan. Teknologi informasi dalam perusahaan masih tergolong minim dalam penguasaannya, seperti: penggunaan program yang masih belum dipahami dengan cepat dan tepat. Senior yang sulit mensosialisasikan dan kurang produktif dalam pengajaran menyebabkan karyawan junior belum dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal dan produktif. Hal ini memicu pekerjaan karyawan yang tidak selesai tepat waktu. Permasalahan ini mengakibatkan karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja di perusahaan sehingga mengakibatkan hasil kerja yang tidak berkualitas dan tidak diselesaikan tepat waktu.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Penilaian prestasi kerja merupakan ukuran dan standar karyawan yang dinilai secara kompetitif, adil dan objektif oleh organisasi. Dalam suatu organisasi karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan berbeda-beda ketika bergabung dalam perusahaan ini terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Untuk memilih karyawan yang mempunyai kompetensi baik merupakan bagian tugas dari bagian sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah: salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi.

Penilaian prestasi kerja karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan masih belum obyektif bagi karyawan, kriteria penilaian yang masih kurang jelas seperti: point disiplin kerja, target kerja, ketelitian kerja dan sebagainya sehingga banyak karyawan sulit memahami apa yang menjadi landasan

dalam penilaian prestasi kerja karyawan karena kurangnya sosialisasi pihak HR dan atasan divisi kepada karyawan, terjadinya diskriminasi dalam penilaian yang dilakukan oleh atasan seperti: lebih mengutamakan kedekatan dan rasa suka karena sering bersosialisasi kepada atasan tanpa memandang kinerja yang tinggi atau rendah. Hal ini mengakibatkan karyawan kecewa dengan kebijakan perusahaan sehingga banyak yang mencapai ketidakpuasan dalam bekerja yang tercermin dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu dan bahkan banyak yang memilih *resign* dari perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Teknologi Manajemen Informasi

Menurut (Koesomowidjojo, 2017), teknologi yang dimaksud adalah teknologi yang dapat mendukung pelaksanaan kerja secara efisien. Ketika suatu perusahaan atau lembaga memanfaatkan teknologi, tetapi sumber daya manusianya tidak dapat menguasai teknologi tersebut dalam dunia kerja, perusahaan wajib memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia yang akan diberdayakan atau merekrut sumber daya manusia yang memiliki keahlian dalam menguasai teknologi tersebut untuk kemudian ditularkan keahliannya kepada karyawan lainnya

Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Supomo dan (Nurhayati, 2018), penilaian prestasi kerja meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Penilaian perilaku ini cukup sulit karena tidak ada standar fisiknya, sedangkan untuk penilaian hasil kerja relatif lebih mudah karena ada standar fisik yang dapat dipakai sebagai tolak ukur seperti meter, liter, kilogram dan lain-lain.

Kepuasan Kerja

Menurut (Sisca, 2020), kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perasaan dari seorang pekerja pada suatu perusahaan yang dihasilkan dari kondisi-kondisi kerja yang memiliki pengaruh pada produktivitas kerjanya yang akan berdampak pada kinerja perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

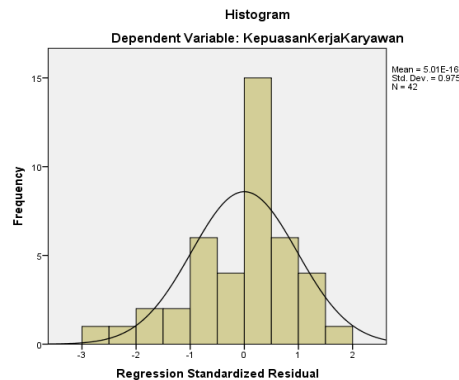
3. Metode Penelitian

Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 42 orang. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah: Teknologi Manajemen Informasi dan Penilaian Prestasi Kerja dan variabel dependen adalah : Kepuasan Kerja karyawan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Normalitas

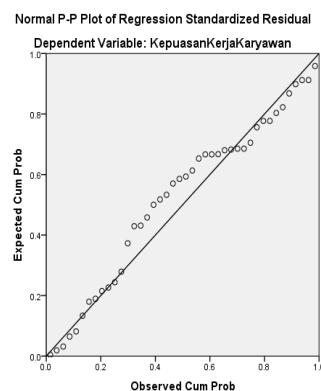
Hasil uji normalitas dengan analisis grafik histogram dan normal P Plot.



Gambar 1. Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Gambar 1. menunjukkan bahwa kurva melengkung simetris ke kiri dan ke kanan, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Gambar 2. Grafik Normalitas *P-P Plot*, terlihat data menyebar mendekati garis diagonal dan data menyebar sebagian besar mengelilingi garis diagonal, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1. berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal ^a Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. ^a Deviation	3.39904718
Most ^a Extreme ^a Differences	Absolute	.120
	Positive	.059
	Negative	-.120
Test ^a Statistic		.120
Asymp. ^a Sig. ^a (2-tailed)		.141 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Nilai signifikan $0,141 > 0,05$ bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Hasil perhitungan multikolinearitas berikut ini :

Tabel 2. Uji Multikolonieritas

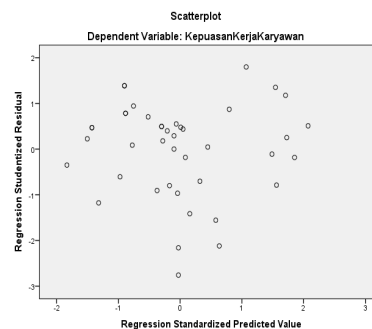
Model		Collinearity	Statistics
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TeknologiManajemenInformasi	.636	1.574
	PenilaianPrestasiKerja	.636	1.574

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Masing-masing variabel bebas yaitu: Teknologi Manajemen Informasi dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan memiliki nilai sebesar $0,636 > 0,1$ dan nilai VIF variabel bebas yaitu: Teknologi Manajemen Informasi dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan sebesar $1,574 < 10$ yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* berikut ini :



Gambar 3. Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Gambar 3. menunjukkan data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *gletjer* dapat dilihat pada:

Tabel 3. Uji Gletjer

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.783	1.600		1.114	.272
TeknologiManajemenInformasi	.028	.056	.101	.503	.618
PenilaianPrestasiKerja	-.006	.066	-.018	-.090	.929

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 3. menunjukkan nilai signifikan untuk variabel bebas Teknologi Manajemen Informasi (X_1) sebesar $0,618 > 0,05$ dan nilai signifikan untuk

variabel bebas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X_2) sebesar 0,929 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Spearman's Rho* yaitu:

Tabel 4. Uji Spearman's Rho

Correlations				
	TeknologiManajemenInfor masi	PenilaianPrestasiKe rja	Unstandardiz ed Residual	
Spearman's rho	TeknologiManajemenInformasi	Correlation Coefficient	1.000	.571**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	42	42
	PenilaianPrestasiKerja	Correlation Coefficient	.571**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	42	42
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.088	.002
		Sig. (2-tailed)	.582	.988
		N	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Variabel Teknologi Manajemen Informasi (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,582 > 0,05 dan untuk variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,988 > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini

Uji Linearitas

Hasil pengujian linearitas dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5. Uji Linearitas

ANOVA Table								
				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerjaKaryawan * TeknologiManajemenInformasi	Between Groups	(Combined)		634.017	20	31.701	2.152	.044
		Linearity		372.021	1	372.021	25.257	.000
		Deviation from Linearity		261.996	19	13.789	.936	.555
	Within Groups			309.317	21	14.729		
	Total			943.333	41			

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Nilai signifikan sebesar 0.000 < 0,05 berarti memiliki hubungan yang linear antara Teknologi Manajemen Informasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 6. Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerjaKaryawan * PenilaianPrestasiKerja	Between Groups	(Combined)	575.300	18	31.961	1.997	.059
		Linearity	381.071	1	381.071	23.815	.000
		Deviation from Linearity	194.229	17	11.425	.714	.760
	Within Groups		368.033	23	16.001		
Total			943.333	41			

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 6. memperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ berarti memiliki hubungan yang linear antara Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Uji Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 7. berikut ini :

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.78857
Cases < Test Value	21
Cases >= Test Value	21
Total Cases	42
Number of Runs	19
Z	-.781
Asymp. Sig. (2-tailed)	.435
a. Median	

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 7. menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,435 > 0,05$. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya autokorelasi dalam penelitian ini.

Berikut pengujian autokorelasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.706 ^a	.498	.472	3.48511	1.684	
a. Predictors: (Constant), PenilaianPrestasiKerja, TeknologiManajemenInformasi						
b. Dependent Variable: KepuasanKerjaKaryawan						

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Tabel 8. Dengan jumlah variabel sebanyak 42 responden dan jumlah variabel bebas sebanyak 2 variabel, maka nilai dU 1.6061. Berdasarkan tabel di atas nilai *Durbin Watson* adalah: 1.684. Nilai *Durbin Watson* memenuhi syarat $DU < DW < 4-DU$ yaitu: $1.6061 < 1.684 < 4 - 1.6061$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari asumsi autokorelasi. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Berikut hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu :

Tabel 9. Hasil Analisis regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	10.733		4.086	.000
	TeknologiManajemenInformasi	.247	.384	2.700	.010
	PenilaianPrestasiKerja	.308	.404	2.835	.007

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

$$Y = 10,733 + 0,247 X_1 + 0,308 X_2 + e$$

Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah :

1. Apabila variabel bebas berupa Teknologi Manajemen Informasi dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan tidak mengalami peningkatan nilai, maka nilai variabel terikat berupa Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 10,733 satuan
2. Apabila terjadi peningkatan nilai sebesar satu satuan untuk variabel bebas berupa Teknologi Manajemen Informasi, maka nilai variabel terikat berupa Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,247 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Apabila terjadi peningkatan nilai sebesar satu satuan untuk variabel bebas berupa Penilaian Prestasi Kerja Karyawan, maka nilai variabel terikat berupa Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,308 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 10. di bawah ini :

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.706 ^a	.498	.472	3.48511	1.684

a. Predictors: (Constant), PenilaianPrestasiKerja, TeknologiManajemenInformasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerjaKaryawan

Sumber: Hasil Penelitian. 2022 (data diolah)

Adjusted R Square adalah: sebesar 0.472 berarti Teknologi Manajemen Informasi dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan dapat menjelaskan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 47.2% dan sisanya 52.8% (100-47.2) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti: motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu :

Tabel 11. Hasil Pengujian Secara Simultan (UjiF)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	469.639	2	234.819	19.333	.000 ^b
Residual	473.694	39	12.146		
Total	943.333	41			

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), PenilaianPrestasiKerja, TeknologiManajemenInformasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Tabel 11. bahwa nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama = $k-1 = 3-1=2$ dan derajat bebas kedua = $n-k = 42-3=39$ adalah: 3,24. Hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} (19,333) > F_{tabel} (3,24) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima yaitu : Teknologi Manajemen Informasi dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parial yaitu :

Tabel 12. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.733	2.627		4.086	.000
TeknologiManajemenInformasi	.247	.092	.384	2.700	.010
PenilaianPrestasiKerja	.308	.109	.404	2.835	.007

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 12. menunjukkan nilai t_{tabel} untuk signifikan 0,05 pada derajat bebas $df=n-k = 42-3=39$ adalah: sebesar 2,023. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial untuk variabel Teknologi Manajemen Informasi diperoleh nilai t_{hitung} (2,700) > t_{tabel} (2,023) dan nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,05$, maka H_1 diterima yaitu: Teknologi Manajemen Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial untuk variabel Penilaian Prestasi Kerja diperoleh nilai t_{hitung} (2,835) > t_{tabel} (2,023) dan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$, maka H_2 diterima yaitu: Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan.

Pengaruh Teknologi Manajemen Informasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial untuk variabel Teknologi Manajemen Informasi diperoleh nilai t_{hitung} (2,700) > t_{tabel} (2,023) dan nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,05$, maka H_1 diterima yaitu: Teknologi Manajemen Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan. Menurut Julyanthry (2020:181), "Pengelompokan keahlian yang tepat akan berdampak dan

cenderung memperbaiki semangat dan kepuasan kerja dengan pendekatan teknologi interaksi dan sistem informasi teknologi dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba (2019) bahwa Teknologi Manajemen Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Banyak perusahaan yang mulai mengembangkan dan memberikan perhatian khusus pada teknologi informasi khususnya sistem informasi akuntansi sebagai sumber yang memfasilitasi pengumpulan dan penggunaan informasi secara efektif. Teknologi informasi manajemen PT Fajar Agro Sawit Medan yang terlalu menggunakan teknologi yang cukup canggih dan menggunakan program untuk keseluruhan pekerjaan di dalam perusahaan sehingga membutuhkan pembelajaran yang cukup lama untuk memahami dan mengingatnya. Untuk itu banyak pekerjaan yang terhambat disebabkan adanya pergantian penggunaan program dan belum didukung adanya pelatihan program untuk seluruh karyawan. Teknologi informasi dalam perusahaan masih tergolong minim dalam penguasaannya, seperti: penggunaan program yang masih belum dipahami dengan cepat dan tepat. Senior yang sulit mensosialisasikan dan kurang produktif dalam pengajaran menyebabkan karyawan junior belum dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal dan produktif. Hal ini memicu pekerjaan karyawan yang tidak selesai tepat waktu. Permasalahan ini mengakibatkan karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja di perusahaan sehingga mengakibatkan hasil kerja yang tidak berkualitas dan tidak diselesaikan tepat waktu.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial untuk variabel Penilaian Prestasi Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} (2,835) > t_{tabel} (2,023)$ dan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$, maka H_2 diterima yaitu: Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triana (2020) bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan masih belum obyektif bagi karyawan, kriteria penilaian yang masih kurang jelas seperti: point disiplin kerja, target kerja, ketelitian kerja dan sebagainya sehingga banyak karyawan sulit memahami apa yang menjadi landasan dalam penilaian prestasi kerja karyawan karena kurangnya sosialisasi pihak HR dan atasan divisi kepada karyawan, terjadinya diskriminasi dalam penilaian yang dilakukan oleh atasan seperti: lebih mengutamakan kedekatan dan rasa suka karena sering bersosialisasi kepada atasan tanpa memandang kinerja yang tinggi atau rendah. Hal ini mengakibatkan karyawan kecewa dengan kebijakan perusahaan sehingga banyak yang mencapai ketidakpuasan dalam bekerja yang tercermin dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu dan bahkan banyak yang memilih *resign* dari perusahaan.

Pengaruh Teknologi Manajemen Informasi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} (19,333) > F_{tabel} (3,24)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima yaitu :

Teknologi Manajemen Informasi dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan.

Berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan terdapat karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja yaitu: tidak puas terhadap besarnya gaji yang diterima saat ini di mana gaji karyawan tidak sesuai dengan beban kerja dan resiko kerja yang dihadapi karyawan, ketidakpuasan dengan sikap pemimpin seperti: ketidakadilan dalam pemberian hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan kerja contohnya : saat tidak hadir ada karyawan yang mendapatkan teguran, pemotongan uang makan dan ada karyawan yang tidak mendapatkan sanksi atas ketidakhadiran karyawan, waktu pengawasan yang terkadang menghambat karyawan dalam bekerja yang seringkali dilaksanakan saat akhir bulan di mana pada saat akhir bulan karyawan lebih banyak pekerjaan, serta ketidakpuasan terhadap perlengkapan komunikasi yang kurang mendukung karyawan dalam bekerja. Permasalahan ketidakpuasan ini menyebabkan meningkatnya *turnover* karyawan pada perusahaan ini. Beberapa divisi kerja mempunyai gaji yang belum memuaskan bagi karyawan karena pekerjaan yang banyak. Karyawan beranggapan bahwa pekerjaan yang harus dilakukan sangat banyak dan ada tambahan pekerjaan lain tetapi tidak ada kenaikan gaji. Hal ini membuat karyawan merasa tidak puas yang tercermin dari banyaknya karyawan yang memilih keluar dari perusahaan, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan tingkat ketelitian kerja yang menurun.

5. Penutup

Kesimpulan

Teknologi Manajemen Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan. Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan. Teknologi Manajemen Informasi dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Fajar Agro Sawit Medan.

Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan penggunaan teknologi manajemen informasi seperti: menggunakan *software* yang berisi seluruh kebutuhan data laporan karyawan sehingga dapat dimanfaatkan oleh seluruh karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat dan memastikan karyawan rutin dalam memanfaatkan teknologi manajemen informasi serta melakukan pembahasan dan pemeliharaan agar data tidak mengalami kesalahan.
2. Memperbaiki program penilaian prestasi kerja yang lebih terarah dan jelas sehingga karyawan mengetahui dan memahami point-point penilaian prestasi kerja yang dinilai oleh perusahaan dan melakukan penilaian prestasi kerja karyawan agar karyawan dapat dinilai kemampuannya mengalami peningkatan atau penurunan.
3. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menyediakan peralatan komputer yang terbaru sehingga tidak *lack* yang dapat mengganggu proses penyelesaian pekerjaan karyawan dan penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan obyektif dan adil tanpa diskriminasi yang berlandaskan kedekatan dengan pimpinan. Kepuasan kerja yang dapat mendorong karyawan mempunyai komitmen kepada karyawan dan loyal sehingga mempunyai kinerja yang baik.

Daftar Pustaka

- Ariyanto, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMKO Indonesia. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a).
- Bagaskoro. (2019). *Pengantar Teknologi Informatika dan Komunikasi Data*. Yogyakarta : Deepublish.
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Bharata. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kuala Intan Sawit. *Jurnal*.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadameidia Group
- Edisn Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Haryatmoko. (2020). *Etika Publik*. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2016). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Julyanthry. (2020). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta : Penebar Suadaya
- Kurniawan, Albert. (2019). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Liberty, Icha Andriyani dan Pariyana. (2021). *Populasi, sampel Variabel dalam Penelitian Kedokteran*. Yogyakarta : Deepublish.
- Maniah. (2017). *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. (2020). *SPSS : Panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Purba. (2019). Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. *Jurnal*.
- Rezeki, Fitri. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Bandung : Media Sains Indonesia.
- Rismawati, Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa. Rivai (2016)
- Simarmata, Janner. (2020). *Rekayasa Perangkat Lunak*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sisca. (2020). *Manajemen Inovasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Wibowo dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi tidak Langsung dan Langsung*. Yogyakarta : Deepublish.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku. Seru
- Supomo, R dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya
- Surajiyo. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Yogyakarta : Deepublish.
- Suryadharma dan Triyani Budiyastuti. (2019). *Analisis & Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur, Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Jogjakarta : Uwais Inspirasi Indonesia.

- Suryanto, Agus dan Anas Nugroho. (2020). *Manajemen Proyek Teknologi Informasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Triana. (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). *Jurnal*.
- Umam, Khaerul. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.