

# **PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**U. Ahmad Ali Andre<sup>1)</sup>, Saperti Mashudi<sup>2)</sup>, Lauren Yohana Sitepu<sup>3)</sup>, Sefriani Boru Tambun<sup>4)</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra

Email : [ahmadaliandre@gmail.com](mailto:ahmadaliandre@gmail.com), [sapteri\\_mn20@nusaputra.ac.id](mailto:sapteri_mn20@nusaputra.ac.id),  
[lauren.yohana\\_mn20@nusaputra.ac.id](mailto:lauren.yohana_mn20@nusaputra.ac.id), [sefriani.boru\\_pgsd19@nusaputra.ac.id](mailto:sefriani.boru_pgsd19@nusaputra.ac.id)

## **ABSTRAK**

Perusahaan adalah organisasi yang menjalankan kegiatan produksi untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Teknologi informasi dan kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dengan pemanfaatan dan penggunaan teknologi informasi yang tepat serta penerapan sistem kompensasi yang baik, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah teknologi informasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode literature review dengan landasan utama penelitian 10 jurnal mengenai tujuan penelitian ini. Dari 10 penelitian yang digunakan 5 diantaranya menggunakan metode kuantitatif, 4 menggunakan metode deskriptif, dan 1 menggunakan metode kualitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan dari beberapa perusahaan. Berdasarkan dari 10 penelitian ini didapatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara teknologi informasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

***Kata kunci : Teknologi informasi, kompensasi, kinerja karyawan***

## **ABSTRACT**

The company is an organization that carries out production activities to provide goods and services in order to meet consumer needs. Information technology and compensation are very important factors and have a great influence on employee performance in a company. With the proper utilization and use of information technology as well as the implementation of a good compensation system, employee performance will increase and have a positive impact on work productivity. The purpose of this study was to determine whether information technology and

compensation have an influence on employee performance. In this study, the method used is the literature review method with the main foundation of research in 10 journals regarding the purpose of this study. Of the 10 studies used, 5 of them used quantitative methods, 4 used descriptive methods, and 1 used qualitative methods. The population is all employees of several companies. Based on these 10 studies, it was found that there was a significant effect between information technology and compensation on employee performance. The effect is to improve employee performance.

**Keywords:** *Information technology, compensation, employee performance*

## PENDAHULUAN

Perkembangan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada produktivitas kinerja karyawannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur peranan dan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien (Yani dalam Mulyadi, 2015:2).

Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa sumber daya manusia menjadi suatu faktor yang dapat menentukan keberhasilan persaingan bisnis suatu perusahaan dan untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak perusahaan yang melibatkan manusia dalam proses produksinya, karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini mengacu pada beberapa faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu man, money, method, machine, material dan market atau sering kita sebut dengan istilah 6M. Manajer dikatakan berhasil apabila manajer mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset

yang harus dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan bisnis.

Perkembangan teknologi informasi menandai perkembangan zaman yang semakin modern. Hal ini dapat menyebabkan perubahan yang sangat cepat dalam lingkungan bisnis. Perusahaan perlu menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi untuk mengembangkan perusahaan, mengikuti perkembangan zaman, dan menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan kompetitif. Ini berarti bahwa organisasi atau perusahaan harus bekerja lebih baik di masa depan. Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan memanfaatkan teknologi informasi dan memaksimalkan kompensasi bagi pegawai dan segala aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menembus semua aspek kehidupan dan telah menjadi bagian penting dari waktu pribadi dan waktu kerja (Diaz, Chiaburu, Zimmerman, & Boswell, 2012). Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu memproses informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pengolahan informasi (Kadir &

Triwahyuni, 2003:2). Teknologi informasi merupakan perpaduan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komputer adalah seperangkat alat yang digunakan untuk mengubah data menjadi informasi yang dapat digunakan sebagai elemen pengambilan keputusan. Secara umum, teknologi informasi dapat membantu memecahkan masalah dengan kreativitas tinggi dan memungkinkan orang untuk menggunakan secara lebih efektif.

Sebagian besar literatur sistem informasi mencakup pemodelan berbagai faktor yang terkait dengan penggunaan atau penerimaan teknologi informasi oleh pekerja, pembuat kebijakan, dan manajer. Para ahli juga menemukan pendekatan behavioral Management Information System (MIS) berdasarkan pendekatan psikologis, yaitu Theoretical Reasoning Action (TRA) dan Technology Acceptance Model (TAM).

TRA menjelaskan bahwa reaksi dan persepsi seseorang terhadap sesuatu dapat menentukan sikap dan perilakunya. Reaksi dan persepsi pengguna teknologi informasi (TI) mempengaruhi sikap terhadap penerimaan teknologi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya adalah persepsi pengguna tentang kegunaan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi, yang merupakan perilaku wajar dalam konteks pengguna teknologi. Sedangkan TAM merupakan model yang dirancang untuk menganalisis dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan penggunaan teknologi komputer. TAM pertama kali diperkenalkan oleh Fred Davis pada tahun 1986. TAM merupakan hasil pengembangan dari TRA yang pertama kali dibuat oleh Fishbein dan Ajzen pada tahun 1980.

Kompensasi adalah balas jasa atau imbalan atas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan karena telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryo dalam Sinambela, 2018: 218). Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak dapat menentukan bagaimana kualitas kerja sumber daya manusia dalam bekerja yang berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas tujuan dan anggaran kerja organisasi, serta dapat menentukan keberlangsungan hidup suatu organisasi perusahaan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja para pekerja. Namun, apabila kompensasi tidak sesuai dengan harapan pekerja, maka kemungkinan penolakan secara halus akan terjadi bahkan penolakan secara langsung dengan demonstrasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Teknologi Informasi**

Jaringan telah mengalami perkembangan yang sangat cepat misalnya menggunakan internet sebagai media menyatukan orang-orang di seluruh dunia dan berhasil menambah jumlah pengguna setiap hari. Kinerjanya terus menunjukkan peningkatan. Teknologi informasi merupakan seperangkat alat membantu memproses informasi dan melakukan tugas terkait pengolahan informasi (Kadir & Triwahyuni, 2003:2). Teknologi informasi tidak hanya teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang memproses dan menyimpan informasi, tetapi mencakup komunikasi untuk mengirimkan pesan (Martin, 1999). Teknologi informasi adalah

teknologi yang menggabungkan perhitungan komputer dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi. Ketinggian media yang dibawa media berupa data, video dan suara (Wiliams & Sawyer, 2003).

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa merupakan alat untuk membantu memecahkan masalah pekerjaan yang berhubungan dengan informasi bukan hanya teknologi komputer namun mencakup komunikasi yang mengirimkan pesan yang memiliki kecepatan tinggi dan membawa media berupa data, video dan suara.

### **Penggunaan Teknologi Informasi**

Dalam dunia bisnis dan Pendidikan, teknologi memiliki peran yang sangat penting. Apabila teknologi informasi tidak dimanfaatkan dengan baik mudah untuk digunakan maka dia akan menggunakannya. Sebaliknya, jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi tidak mudah digunakan, maka dia tidak akan menggunakannya. Konstruksi kemudahan penggunaan persepsi (Perceived ease of use) dibentuk dari banyak indikator. Menurut Davis (1986) dan Jogiyanto (2007) ada 6 indikator untuk membentuk struktur yang mudah dipelajari yaitu: mudah dipelajari, terkendali, jelas, dapat dipahami, fleksibel, terampil, dan mudah untuk digunakan.

### **Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Dalam dunia bisnis dan pendidikan, teknologi memiliki peran yang sangat vital. Apabila teknologi informasi tidak dimanfaatkan dengan baik, bisnis akan cenderung menjadi kendur dan terancam bangkrut. Banyak pebisnis yang beralih dengan memanfaatkan teknologi informasi

untuk mendukung keberlangsungan bisnis dan menikmatkan keuntungan bisnisnya.

Menurut Riasetiawan (2005) dalam Novianto (2009) menjelaskan sistem informasi melakukan beberapa fungsi yaitu mengumpulkan data, melakukan pemrosesan data, manajemen data, pengendalian data dan penghasil data. Beberapa fungsi yang dilakukan dengan menggunakan sistem informasi dalam berproses bisnis terdiri dari pemrosesan transaksi pengawasan pengingat dan penggalian informasi. Sistem informasi berbasis teknologi mengacu pada tujuan informasi itu sendiri sedangkan menurut Wilkinson (2000) sistem informasi mendukung fungsi penyediaan informasi bagi pihak manajemen, serta sebagai sarana pendukung untuk kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Sistem informasi berbasis teknologi memiliki keunggulan utama yaitu sifatnya yang online dan realtime. Dengan demikian, laporan dapat dihasilkan dari basis data transaksi sehingga menggambarkan kondisi terkini yang tercatat baik dalam softcopy maupun hardcopy sehingga dapat ditelusuri dengan mudah.

### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontibusi yang karyawan berikan kepada organisasi (Panggabean,2005:181). Kompensasi adalah sebagai balas jasa oleh perusahaan terhadap karyawan karena mereka telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan (Saydam, 2008:181). Kompensasi adalah semua yang

diterima oleh karyawan yang bertujuan untuk membalas jasa atas apa yang telah di kerjakan oleh karyawan tersebut (Handoko, 2001:155).

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa karena telah memberikan kontribusi dalam bentuk pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran kepada perusahaan demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Macam-macam kompensasi**

Pada dasarnya, kompensasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, kompensasi finansial dan . Kompensasi dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Menurut Sofiyandi (2008), kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Sutrisno (2009), mengemukakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan langsung kepada karyawannya oleh perusahaan dalam bentuk gaji atau bonus. Menurut Panggabean (2004, hal. 76), kompensasi finansial adalah kompensasi langsung yang diterima oleh karyawan dan mencakup upah, tunjangan, dan insentif.

Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti mingguan, bulanan, caturwulan dan tahunan. Tunjangan merupakan bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Insentif merupakan imbalan

langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Selain kompensasi finansial ada juga kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Sutrisno (2009), kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Kompensasi non finansial diberikan oleh perusahaan sebagai usaha dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi non finansial dapat berupa pujian dari pimpinan, fasilitas yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja perusahaan. Rivai (2004, p. 358), berpendapat bahwa kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas perusahaan, pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, motivasi dari perusahaan, lingkungan pekerjaan. Menurut Sofiandi (2008), kompensasi non finansial adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tanpa melihat karyawan yang satu dengan yang lain dalam bentuk pujian dari pimpinan, fasilitas perusahaan dan lingkungan kerja perusahaan. Kompensasi non finansial digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawannya agar nyaman di dalam bekerja.

### **Fungsi dan tujuan kompensasi**

Setiap aktivitas, kegiatan dan semua hal yang dilakukan pasti memiliki tujuan. Hal ini berlaku juga pada level kebijakan remunerasi . Remunerasi memiliki tujuan

tertentu, tidak hanya untuk perusahaan tetapi juga untuk kinerja karyawan. Semakin tepat kompensasi maka semakin efektif karyawan yang diterima perusahaan akan maksimal. Selain itu, kompensasi dimaksudkan untuk menghindari risiko keberatan dari karyawan dengan syarat bahwa tunduk pada keinginan karyawan tersebut.

Menurut Notoadmojo dalam Edy Sutrisno (2009:188) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

### **Sistem kompensasi**

Menurut Sinambela (2018:228) menjelaskan bahwa pengembangan sistem kompensasi organisasi perlu dilakukan dengan berbagai strategi yang saling mendukung. Strategi tersebut antara lain berkenaan dengan:

1. Analisis pekerjaan, perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan, yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Penilaian pekerjaan yang dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusun urutan peringkat pekerjaan, penetuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dengan organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.
3. Survei berbagai system kompensasi. Dengan melakukan survei berbagai sistem kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang di survei dapat

brupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industry, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi pemakai pegawai lain dan organisasi konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2004:9). Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk suatu pekerjaan (As'ad, 2004:47). Kinerja merupakan pencapaian prestasi oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Menurut Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Nurhayati (2008:7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006:94). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono , 2008:2).

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan

adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau tidak melampui batas waktu yang telah ditentukan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut. Menurut Robbins (2006: 260), ada 5 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

Pentingnya pemeliharaan kesehatan para anggota organisasi yang diakui secara luas di kalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemalasan yang rendah (Siagian, 2002:263).

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu actor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) (Mangkunegara, 2000:67). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja itu berupa kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) dari individu maupun kelompok dalam suatu suatu organisasi yang diperoleh melalui kemampuan alami atau dari proses belar serta keinginan untuk berprestasi dalam suatu aktivitas tertentu. Selain itu, motivasi seseorang menjadi ukuran atau acuan atas maksimal atau tidaknya dalam melaksanakan pekerjaan.

### **Penilaian kerja**

Kinerja memiliki hubungan erat dengan penilaian kerja. Jika berbicara tentang produktivitas yang menjadi perhatian utama adalah masalah penilaian kerja karena penilaian kerja merupakan tahap awal yang sangat penting untuk menentukan kebijakan perusahaan yang akan diperlukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada umumnya, penilaian kerja dilakukan dengan bantuan metode predeterminasi dan formal seperti satu atau lebih.

### **BAHAN DAN METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini yaitu literatur review. Metode tersebut merupakan pencarian literatur yang menjadi gambaran umum dari karya yang diterbitkan sebelumnya mengenai berbagai topik tertentu. Tinjauan pustaka dapat merujuk juga pada makalah ilmiah lengkap hingga bagian dari karya ilmiah tersebut. Literatur review dapat dijadikan sebagai uraian mengenai teori, temuan hingga bahan penelitian yang diperoleh dari bahan acuan yang dijadikan landasan kegiatan juga.

Dalam mencari jurnal yang digunakan untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan istilah pencarian jurnal melalui website. Referensi jurnal yang didapatkan melalui database penyedia jurnal nasional melalui Google Scholar dan penyedia jurnal internasional melalui Science Direct, Taylor and Francis dan Elsevier. Penulis membuka website <https://scholar.google.com>,

<https://www.sciencedirect.com>,  
<https://taylorandfrancis.com/>,  
<https://www.elsevier.com/en-xs>. Penulis menulis kata kunci “Teknologi Informasi”, “Kompensasi”, “Kinerja karyawan”. Muncul 33.400 pada Google Scholar yang dipersempit menjadi 10 temuan, 16.247 pada Science Direct yang dipersempit menjadi 1 temuan, 26.905 pada Elsavier yang dipersempit menjadi 3 temuan dan 100 pada Taylor and Francis yang dipersempit menjadi 1 temuan. Mengenai pemilihan bahasa pada website Science Direct, Taylor and Francis dan Elsevier dilakukan dengan menggunakan Bahasa inggris yang di translate, sedangkan pada jurnal dengan website Google Scholar tidak dilakukan pemilihan bahasa karena sudah berbahasa Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **1) Penekanan masalah yang diangkat untuk penelitian**

Pada penelitian Mukhammad Hilmi Muzakki, Heru Susilo, Saiful Rahman Yuniarto (2016), Agil Rakhmansyah, M. Al Musadieq, Heru Susilo (2014), Novemy Triyandari Nugroho (2016), dan Diana Fitriani (2018) Memiliki masalah yang sama yang diangkat sebagai poin penting dalam penelitiannya adalah pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Dari keempat penelitian tersebut, penelitian Agil Rakhmansyah, M. Al Musadieq, Heru Susilo (2014) dan Diana Fitriani (2018) mengidentifikasi lebih karena lebih spesifik dengan menguji pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja

karyawan terutama pada penggunaan wireless dan wireline. Sedangkan Ratina Handayani, Roy F. Runtuwene, Sofia A.P. Sambul (2018) menekankan penelitian pada aspek penguasaan teknologi informasi. Dalam penelitian ini juga dijelaskan hubungan dan dampak langsung dari teknologi informasi terhadap individual pemakai dan yang kemudian akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Pada penelitian Usman Fauzi (2014), Agung, Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, Tukini (2019), Opan Arifudin (2019), Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015), dan Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'od Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono (2015) juga memiliki masalah yang sama yang diangkat sebagai poin penting dalam penelitiannya yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada tempat dilakukannya penelitian. Dari kelima penelitian tersebut penelitian Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'od Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono (2015) mengidentifikasi lebih karena membahas mengenai pengertian, tujuan, jenis-jenis dan sistem kompensasi. Dalam penelitian tersebut juga membahas tentang pengertian, faktor-faktor dan penilaian kinerja.

#### **2) Langkah penelitian atau metode penelitia yang digunakan**

Mukhammad, dkk (2016), Novemy (2016), Usman (2014), Agung, dkk(2019), Edrick dan Fransiscsa (2015) menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif dimana Novemy dan Edrick menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data baik itu memiliki skala

yang sudah terstandar atau hasil analisis sendiri. Usman menggunakan metode simple random sampling untuk mengumpulkan data. Mukhammad menggunakan data seluruh karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sedangkan Agung, dkk menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik untuk pengumpulan data, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Agil, dkk (2014), Diana (2018), Opan(2019) dan Stefanus, dkk (2015) memilih metode penelitian studi deskriptif dimana diantaranya Diana menggunakan metode deskriptif analisis, Opan menggunakan deskriptif (explanatory research). Agil dan Opan menggunakan kuisioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Diana menggunakan data primer, sekunder dan dokumentasi yang ditunjang oleh fasilitas komputerisasi sedangkan Stefanus mengambil data dari sampel populasi

Adanya pengaruh secara simultan tiap variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Dari hasil regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,8%. Sedangkan 47,2% merupakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kemampuan (ability) dan motivasi dari karyawan (Mukhammad, dkk, 2016). Hal ini juga memiliki kesamaan dengan Ratina, dkk (2018) dimana pengaruh teknologi informasi lebih besar daripada faktor lain terhadap kinerja karyawan. Variabel penguasaan

karyawan PT. Jiwasraya dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Ratina, dkk (2018) memilih metode kualitatif pada penelitiannya dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data dengan menggunakan skala likert. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado sejumlah 65 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Untuk keseluruhan penelitian yang memiliki iga variabel serta menggunakan studi korelatif secara garis besar menggunakan analisis bivariate walaupun setiap variabel akan dijabarkan secara detail untuk menjabarkan hubungan maupun pengaruh antar variabel.

## Pembahasan

### 1) Analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari setiap penelitian

teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,2%. Sedangkan 34,8% dipengaruhi oleh sebesar 65,2%. Sedangkan 34,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian. Hal ini berbeda dengan penelitian Diana (2016) Teknologi informasi berpengaruh signifikan baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja karyawannya sebesar 46% dibanding variabel terikatnya. Penggunaan teknologi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teknologi informasi menyediakan koneksi bagi penggunanya sehingga jangkauan jaringan menjadi lebih luas. Selain itu, teknologi informasi juga meningkatkan efisiensi waktu

karyawan dalam mengerjakan tugas dan segala kebutuhan perusahaan. Dalam penelitian Diana disebutkan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung namun hanya 46% dan faktor lain lebih besar dari teknologi informasi yaitu sebesar 55 %.

Teknologi informasi Wireless dan Wireline memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini bardasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis (Agil, dkk, 2014). Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian (Novemy, 2016) bahwa teknologi informasi (wireless dan wireline) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan. Diketahui juga bahwa konstanta menunjukkan nilai positif yang berarti bahwa apabila teknologi informasi tidak ada, maka target kinerja karyawan akan tetap terpenuhi. Hal ini mungkin disebabkan para karyawan sudah mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Namun disini ada sedikit perbedaan diaman hasil tersebut menyebutkan bahwa walaupun tidak ada teknologi informasi, kinerja karyawan akan tetap terpenuhi karena karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya.

Kompensasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karywan yaitu sebesar 89,2% yang berarti setiap perubahan kinerja karyawan sebesar 89,2% dipengaruhi oleh perubahan variabel kompensasi dan 10,8% lainnya disebabkan

oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian tersebut. Pada penelitian tersebut, nilai pembobotan paling tinggi adalah pada indikator gaji yaitu sebesar 21,3% dengan bobot 314 dan pembobotan penelitian tersebut, nilai pembobotan paling tinggi adalah pada indikator gaji yaitu sebesar 21,3% dengan bobot 314 dan pembobotan paling rendah terletak pada indikator insentif yang mempunyai presentase 19,6% dengan bobot 264 (Opan, 2019). Agung, dkk, (2019) Menjelaskan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,6% dan sebesar 51,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Pada kedua hasil tersebut sangat terlihat persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan dan tingginya kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu pada persentase pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Stefanus, dkk (2015) mengungkapkan bahwa Komensasi sangat berperan penting dan memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Selain pemberian gaji dan tunjangan karyawan sudah tepat pemberian fasilitas pun cukup memadai dan memberi tunjangan terhadap kinerja karyawan. Bagi para agen pun mendapat perhitungan komisi yang tepat sehingga memotivasi para agen untuk terus mencari nasabah asuransi. Hal ini berdasarkan Gambaran kompensasi finansial

dan non finansial serta kinerja karyawan di PT. Jiwasraya (Persero), dan hasil uji secara simultan menggunakan uji F serta hasil uji secara pasial menggunakan uji t. Hasil penelitian tersebut memiliki sedikit perbedaan dengan penelitian Usman (2014) dimana dalam penelitian Usman disebutkan bahwa kompensasi yang berpengaruh signifikan hanya kompensasi finansial saja. Kompensasi baik finansial maupun non finansial secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi non finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil analisis regresi, korelasi berganda, perhitungan nilai

F, perhitungan nilai t dan hasil uji pengaruh yang dominan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Edrick dan Fransisca (2015) Kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan tabel deskripsi jawaban responden pada variabel kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan lebih dominan dibandingkan dengan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada hasil uji t. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai t hitung maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti.

Tabel 1. Tabel literature review

No	Penulis	Judul	Metode dan desain	Responden	Prosedur Penilaian	Hasil
1	Mukhammad Hilmi Muzakki, Heru Susilo, Saiful Rahman Yuniarto (2016)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya)	Pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian penjelasan (explanatory research)	98 karyawan PT. TELKOM	1. Analisis Deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan distribusi item masing-masing variabel. 2. Analisis inferensial a. Uji Asumsi Klasik b. Analisis Regresi Linier Berganda	Adanya pengaruh secara simultan tiap variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Dari hasil regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,8%. Sedangkan 47,2% merupakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

						diantaranya yaitu kemampuan (ability) dan motivasi dari karyawan. Hal ini berdasarkan pada hasil uji F dan uji t.
2	Agil Rakhmansyah, M. Al Musadieq, Heru Susilo (2014)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Area Madiun)	Deskriptif	-	Kuisisioner dan dokumentasi. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dan pengujian asumsi klasik melalui program statistik SPSS for windows.	Teknologi informasi Wireless dan Wireline memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini bardasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis.
3	Ratina Handayani, Roy F. Runtuwene, Sofia A.P. Sambul (2018)	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	Kualitatif	65 karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	Kuesisioner dan menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan Koefisien korelasi	Variabel penguasaan teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,2%. Sedangkan 34,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.
4	Diana Fitriani (2018)	Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak	Studi kasus dan metode penelitian bersifat deskriptif analitis	Seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak	Penelitian ini menggunakan data primer, sekunder dan dokumentasi yang ditunjang oleh fasilitas komputerisasi	Teknologi informasi berpengaruh signifikan baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja karyawannya sebesar 46% dibanding variabel terikatnya. Penggunaan teknologi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teknologi informasi menyediakan

						konektifitas bagi penggunanya sehingga jangkauan jaringan menjadi lebih luas. Selain itu, teknologi informasi juga meningkatkan efisiensi waktu karyawan dalam mengerjakan tugas dan segala kebutuhan perusahaan.
5	Novemy Triyandari Nugroho (2016)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan STMIK Duta Bangsa)	Pendekatan kuantitatif	32 responden karyawan STMIK Duta Bangsa Surakarta	Alat ukur menggunakan kuisioner. Analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda	Teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan. Diketahui juga bahwa konstanta menunjukkan nilai positif yang berarti bahwa apabila teknologi informasi tidak ada, maka target kinerja karyawan akan tetap terpenuhi. Hal ini mungkin disebabkan para karyawan sudah mengetahui tugas dan tanggung jawabnya.
6	Usman Fauzi (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda	Kuantitatif asosiatif	70 responden PT. Trakindo Utama Samarinda	Metode pengumpulan data dengan metode simple random sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji F, uji t, dan uji	Kompensasi baik finasial maupun non finansial secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi non finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

					pengaruh yang dominan	Hal ini berdasarkan hasil analisis regresi, korelasi berganda, perhitungan nilai F, perhitungan nilai t dan hasil uji pengaruh yang dominan.
7	Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, Tukini (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA	Kuantitatif Asosiatif	-	Menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Analisis regresi linear berganda dan Analisis Koefisien determinasi	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,6% dan sebesar 51,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan
8	Opan Arifudin (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.Gm)	Deskriptif	30 responden PT. Global (PT.Gm)	Alat ukur yang digunakan adalah kuisioner survey pendahuluan	Kompensasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 89,2% yang berarti setiap perubahan kinerja karyawan sebesar 89,2% dipengaruhi oleh perubahan variabel kompensasi dan 10,8% lainnya disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian tersebut. Pada penelitian tersebut, nilai pembobotan paling tinggi adalah pada indikator gaji yaitu sebesar 21,3% dengan bobot 314 dan pembobotan paling rendah terletak pada indikator insentif yang mempunyai presentase 19,6% dengan bobot 264

9	Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia	Kuantitatif eksplanatif	50 karyawan PT. Kopanitia	Alat yang digunakan adalah kuisioner. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data dari jawaban responden mengenai kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan kinerja karyawan.	Kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan tabel deskripsi jawaban responden pada variabel kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan lebih dominan dibandingkan dengan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada hasil uji t. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai t hitung maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti
10	Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'od Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang )	Deskriptif (explanatory research)	49 karyawan pekerja tetap PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang.	Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis digunakan dengan uji F dan uji t	Kompensasi sangat berperan penting dan memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Selain pemberian gaji dan tunjangan karyawan sudah tepat pemberian fasilitas pun cukup memadai dan memberi tunjangan terhadap kinerja karyawan. Bagi para agen pun mendapat perhitungan komisi yang tepat sehingga memotivasi para agen untuk terus mencari nasabah asuransi. Hal ini berdasarkan Gambaran kompensasi finansial dan

					non finansial serta kinerja karyawan di PT. Jiwasraya (Persero), dan hasil uji secara simultan menggunakan uji F serta hasil uji secara pasial menggunakan uji t.
--	--	--	--	--	---

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari 10 penelitian yang dipaparkan didapatkan bahwa teknologi informasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknologi informasi mudah digunakan dan memberikan berbagai manfaat terhadap berbagai aspek termasuk dalam dunia bisnis. Teknik informasi memiliki fungsi yaitu mengumpulkan data, melakukan pemrosesan data, manajemen data, pengendalian data dan penghasil data dimana hal ini akan mempermudah suatu pekerjaan dan menjadikan waktu yang digunakan dalam bekerja lebih efektif dan efisien. kompensasi memberikan kepuasan terhadap karyawannya sehingga kinerja karyawan dapat ditentukan dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan semakin maksimal kinerja karyawan. Kompensasi dibagi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, tunjangan serta insentif dan kompensasi

non finansial yang berupa fasilitas perusahaan dan lingkungan kerja.

Kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi non finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Dari hasil literature review peneliti merekomendasikan perlunya memahami dan mengusai teknologi informasi serta memanfaatkannya dengan baik agar kinerja karyawan dapat terbantu dan mengalami peningkatan. Selain itu pemberian kompensasi secara tepat dan maksimal juga penting dilakukan terutama pada kompensasi finansial agar karyawan mempunyai kepuasan dan bekerja secara maksimal yang tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Dua hal tersebut perlu dilakukan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan optimal dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm).

*Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.

<https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>

- Bradley, C. (2021). Utilizing Compensation Strategy to Build a Loyal and Engaged Workforce. *Nurse Leader*, 19(6), 565–570. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.07.006>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fauzi, U. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA Usman Fauzi 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Fitriani, D. (2018). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. *CogITO Smart Journal*, 4(1), 171. <https://doi.org/10.31154/cogito.v4i1.110.171-187>
- Handayani, R., Runtuwene, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002), 269315. <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19842>.
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28-31.
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 169–175.
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136(July), 652–666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>
- Novemi Tryandri Nugroho. (2016). 1 + 0,183. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan STMIK Duta Bangsa)*, 11(September 2016), 12–22.
- Pavithra, S., & Deepak, K. V. (2021). The effect of social media on employees' job performance with reference to information technology (IT) sector in Bangalore. *Materials Today: Proceedings*, xxxx. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.11.067>
- Pratama, S. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(1), 86109.

Ra, S., Shrestha, U., Khatiwada, S., Yoon, S. W., & Kwon, K. (2019). The rise of technology and impact on skills. *International Journal of Training Research*, 17(sup1), 26–40.  
<https://doi.org/10.1080/14480220.2019.1629727>

Rakhmansyah, A., & Musadieq, M. Al. (2014). ( *Studi pada Karyawan PT . PLN Area Madiun* ). 14(1), 1–9.

Viete, S., & Erdsiek, D. (2020). Mobile Information Technologies and Firm Performance: The Role of Employee Autonomy. *Information Economics and Policy*, 51.  
<https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2020.100863>