PENGARUH KOMPENSASI DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INDOFOOD TANJUNG API API

SKRIPSI

Nama : Pemi Yulia Anggraini
Nim : 212021040

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INDOFOOD TANJUNG API API

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Pemi Yulia Anggraini

NIM : 212021040

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pemi Yulia Anggraini

Nim 212021040

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indofood CBF Sukses Makmur Tbk Tanjung Api Api Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pertanyaan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025

Pemi Yulia Anggraini

Dipindai dengan CamScanner

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Kompensasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indofood CBF Sukses Makmur Tbk Tanjung Api Api Palembang
Nama	: Pemi Yulia Anggraini
Nim	: 212021040
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Program Studi: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I	Pembimbing II
Wani Fitriah, S.E., M.Si	**Amrah Muslimin S.E., M.Si**
NIDN : 0228016501	**NIDN : 0220107503**

Mengetahui,

Dosen

u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si.CHRO

NIDN : 0229057501

Dipindai dengan CamScanner

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Motto :

"Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, Tetapi Allah berjanji bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"

(QS. AL Insyirah:5-6)

"Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu"

"*Only you can change life Nobody else can do it for you"*

"Orang lain gak akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian sussces stroriesnya, Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan, kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini"

Ku Persembahkan kepada :

1. **Untuk kedua orang tua ku Ayah Kartubi dan Ibuku tersayang Marsilawati yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku.**
2. **Untuk Kakak tersayang Andri Proniko , Febri Setiawan ,Resti Vera Arista , Amat Parihin , Neta Noviana, Rian Fitriani, Aroel Al Bakir Dan Jelita Fatma Aldyna**
3. **Dosen beserta Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang.**

HALAMAN PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Kompensasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indofood CBF Sukses Makmur Tbk Tanjung Api Api Palembang"** dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Kartubi dan Marsilawati, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr.Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si.CHRO dan Bapak Mister Candera, S.Pd.,M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program studi Manjemen FEB Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Sr Rahayu , S.E., M.M selaku Pembimbing Akademik.
5. Ibu Wani Firiah, S.E.,M.Si dan Bapak Amrah Muslimin S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing yang telah sabar membimbing, mendidik

dan membrikan arahan dan masukan dan amat sempurna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.

6. Ibu Hj.Kholillah,S.E.,M.Si dan Bapak Dr.Dinarossi Utami, S.E.,M.Si selaku penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan membrikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan PT. Indofood CBF Sukses Makmur Tbk
9. Kepada Ayah ku tercinta Kartubi, terimakasih selalu berjuang demi kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi dan memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
10. Pintu surgaku, Ibu Marsilawati, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi dan menodakan setiap langkahku untuk selalu semangat serta memberikan bentuk bantuan dan nasihat, ibu menjadi penguat dan pengingat paling hebat, terimakasih sudah menjadi rumahku untuk pulang. Semoga ini langkah awal pemi bu untuk terus membanaggakan ibu dan ayah hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
11. Kepada ayuk ipar saya, (Jelita Fatma Aldyna) yang tak kalah pentingnya bagi penulis ini , terimakasih sudah selalu mensufort dalam segala kegiatan dan membantu bolak balik kampus serta bisa berkompromi dalam masalah kuliah.
12. Kepada seorang yang tak kalah penting kehadirannya untuk memberikan semangat dan apresiasi kepada penulis dari awal kuliah sampai saat ini, terimkasih telah menjadi perjalanan dalam hidup

saya, telah menjadi rumah pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah, semoga allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui

13. Rekan-rekan seperjuangan ku angkatan 2021 Derra Rahmadanty Irawan, Nanda Chairani, Meri Kurnia, Masayu Karinina Safitri, Anisa Permata Sari, yang selalu membantu dan memberi semangat serta dukungan kepada penulis, dan telah berkontribusi banyak dari awal hingga akhir penulisan, memberikan semangat, mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan selalu ada untuk penulis, baik dalam suka maupun duka;
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR..... I

HALAMAN JUDUL..... II

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT..... III

HALAMAN PENGESAHAN IV

DAFTAR ISI..... V

BAB I. PENDAHULUAN.....

A. Latar Belakang Masalah.....1

B. Rumusan Masalah 9

C. Tujuan Penelitian.....9

D. Manfaat Penelitian..... 10

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 11

B. Penelitian Sebelumnya 21

C. Kerangka Pemikiran..... 27

D. Hipotesis..... 29

BAB III. METODE PENELITIAN.....

A. Jenis Penelitian..... 30

B. Lokasi Penelitian 31

C. Operasional Variabel..... 31

D. Populasi Dan Sampling 34

E. Data Yang Diperlukan..... 34

F. Metode Pengumpulan Data 35

G. Analisis Data Dan Teknik Pengumpulan Data..... 36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....

A. Hasil Penelitian .....

B. Pembahasan Hasil Penelitian .....

BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....

A. Kesimpulan .....

B. Saran .....

DAFTAR PUSTAKA .....

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil pra riset 6
Tabel III.1 Operasional Variabel 40
Tabel III.2 Kerangka Populasi dan Sampel 42
Tabel IV.1 Uji Validitas Loyalitas 54
Tabel IV.2 Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan 55
Tabel IV.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja 55
Tabel IV.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja 56
Tabel IV.5 Uji Realibilitas 57
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 61
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 62
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Departement 62
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Loyalitas Karyawan 63
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Karakteristik Pekerjaan 66
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Kepuasan Kerja 69
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja 72
Tabel IV.13 Hasil Regresi Linier Berganda 74
Tabel IV.14 Hasil Uji F (Bersama-sama) 76
Tabel IV.15 Hasil Uji t (Parsial) 77
Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinasi 79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran..... 37

DAFTAR LAMPIRAN

1 : Jadwal Penelitian Lampiran

2 : Kuesioner Lampiran

3 : Tabulasi Data Lampiran

4 : Frekuensi Jawaban Responden Lampiran

5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lampiran

6 : Hasil Uji F, Uji t, dan uji R, Koefisien Determinasi Lampiran

7 : Tabel R Lampiran

8 : Tabel F Lampiran

9 : Tabel t Lampiran

10 : Hasil Plagiat Turnitin Lampiran

11 : Kartu Aktivitas Bimbingan Lampiran

12 : Sertifikat SPSS Lampiran

13 : Sertifikat SKPI Lampiran

14 : Sertifikat AIK Lampiran

15 : Sertifikat Komputer Lampiran

16 : Bukti Pelunasan BPP Lampiran

17 : Surat keterangan telah melakukan riset Lampiran

18 : Biodata Penulis

PENGARUH KOMPENSASI DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INDOFOOD TANJUNG API API

ABSTRAK

Pemi Yulia Anggraini /212021040/ 2025/ The Influence of Compensation and Information Technology on Employee Job Satisfaction at Pt. Indofood Tanjung Api Api.

Tujuan penelitian ini yaitu; 1) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Indofood Tanjung Api-Api, 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan pada PT.Indofood Tanjung Api-Api,, 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Indofood Tanjung Api-Api,, 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan dan sampel yang berjumlah 60 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini yaitu; 1) Ada pengaruh postifif signifikan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Indofood Tanjung Api-Api,, 2) Ada pengaruh postifif signifikan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan pada PT.Indofood Tanjung Api-Api,, 3) Ada pengaruh postifif signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Indofood Tanjung Api-Api,, 4) Ada pengaruh postifif signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Indofood Tanjung Api-Api,.

ABSTRACK

Pemi Yulia Anggraini/212021040/ 2025/ The Influence of Job Characteristics, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Loyalty at PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.

The aims of this research are; 1) To determine the influence of job characteristics, job satisfaction and work environment on employee loyalty at PT Indofood Tanjung Api-Api, 2) To determine the influence of job characteristics on employee loyalty at PT Indofood Tanjung Api-Api, 3) To determine the influence of job satisfaction on employee loyalty at PT Indofood Tanjung Api-Api, 4) To determine the influence of the work environment on employee loyalty at PT. Perkasa International Synergy Palembang. This type of research is associative. The population in this study was 105 employees and the sample was 84 employees. The data used in this research is primary and secondary data. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The results of this research are; 1) There is a significant positive influence of job characteristics, job satisfaction and work environment on employee loyalty at PT. Indofood Tanjung Api-Api. Fire-Fire,.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang paling penting dalam operasional suatu perusahaan, selain itu keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Maka perusahaan memerlukan tenaga kerja dengan tingkat keterampilan yang tinggi serta memiliki integritas yang baik. Sehingga sudah seharusnya sumber daya manusia harus di kelolah secara tepat, salah satunya dengan memberikan kompensasi untuk para karyawan.

Memajukan perusahaan tidak hanya memajukan teknologinya saja, tetapi harus juga meningkatkan kinerja kerja karyawan. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya manusia maka tujuan tidak akan pernah tercapai. Oleh karena itu, apabila ingin kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi, baik yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun yang berasal dari luar individu karyawan. Pihak perusahaan akan sangat diuntungkan apabila sumber daya manusia adalah

sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu dalam proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik dihasilkan oleh sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuanya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja jabatannya.

Kepuasan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh banyak hal, diantarnya, kompensasi dan teknologi Sudaryo (2018:205). Kebijakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pokok berhasilnya Perusahaan untuk mempertahankan kondisi perusahannya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja bagi kelangsungan jalannya Perusahaan, maka Perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja karawayan. Oleh karna itu, menejemen wajib memotivasi para karyawan dengan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para karyawan sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Kepuasan kerja para karyawan itu Nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjannya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Kompensasi

financial atau nonfinansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan Perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan dan uang pensiun. Dapat dikatakan pula bahwa kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non-finasial (financial reward) yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat di ukur dengan uang, atau bisa dalam bentuk non-finasial yaitu bisa berupa pengahargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya.

Mangkuwira (2017: 196) menjelaskan jika kompensasi dikelola dengan baik, maka kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan Perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisnis akan mengurangi kinerja karyawan. kepuasan kerja merupakan keinginan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki Tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dikuasainnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Teknologi informasi adalah data yang digunakan untuk mengolah produksi data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, dan bisnis Tata Sutabari (2014:3). Pengendalian internal teknologi adalah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan kenadalan data akutansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinnya kebijakan menejemen Mulyadi, (2015:164).

PT. Indofood CBF Sukses Makmur Makmur Tbk merupakan salah satu Perusahaan mie instant dan makanan olahan terkemuka di Indonesia yang menjadi salah satu cabang perusahan yang dimiliki oleh salim Group.

Pada awalanya, PT Indofood CBF Sukses Makmur Tbk Tanjung Api Api Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan makanan dan minuman yang didirikan pada tahun 1971. Perusahaan ini merencanakan suatu komitmen untuk menghasilkan produk makanan bermutu, aman, dan halal untuk dikonsumsi senantiasa menjadi prioritas perusahaan ini untuk menjamin mutu produk yang selalu prima. Akhir tahun 1980, PT Indofood CBF Sukses Makmur Tbk mulai bergerak di pasar internasional dengan mengeksfor mie instant ke beberapa Negara ASEAN, timur Tengah Hongkong, Taiwan, China, Belanda, Inggris, Jerman, Australia, dan Negara-Negara di Afrika.

Tabel I.1
Data Hasil Produksi PT. Indofood CBF Sukses Makmur Tbk Palembang

No	Tahun	Target Produksi (m^3)	Realisasi Produksi (m^3)	Ketercapaian Target (%)
1.	2019	10.800.000	8.640.000	80%
2.	2020	10.800.000	9.769.000	87%
3.	2021	10.800.000	8.208.000	76%
4.	2022	10.800.000	7.560.000	70%
5.	2023	10.800.000	7.128.000	66%
6.	2024	10.800.000	8.108.000	75%

Sumber : PT. Indofood Sukses Makmur Tbk 2024

Data data di atas menunjukkan bahwa angka yang cenderung mengalami penurunan jumlah produksi. Terlihat dari presentse ketercapain target produksi empat tahun terkahir yang terus menurun. Jumlah produksi yang terus mengalami penurunan tentu saja menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan, dan kualitas produk yang dihasilkan oleh PT. Indofood CBF Sukses Makmur Tbk Tanjung Api Api Palembang sangat merugikan perusahaan.

Tabel 1.2
Data Pra-Riset Kepuasan Kerja
Pada PT. Indofood CBF Sukses Makmur Tbk Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang ada	13	17
2.	Karyawan merasa senang dengan gaya kepemimpinan dari atasan yang dinilai baik dalam berinteraksi	18	12
3.	Karyawan sudah diberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan posisi dan tanggung jawabnnya	10	20
4.	Karyawan mampu menilai hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan	15	15
5.	Karyawan memberi bala sjasa yang memadi dan layak bagi karyawan atas konstribusi	17	13

Sumber : Hasil Pra Riset Penelitian 2024

Berdasarkan hasil pra riset dengan karyawan pada PT. Indofood CBF Sukses Makmur Tbk Palembang Kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari tabel pendapatan yang disebabkan karena kualitas kerja karyawan yang belum maksimal. Serta kuantitas karyawan dalam memenuhi target perusahaan menjadi kurang baik. Karyawan juga kurang memanfaatkan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal inilah yang membuat target tidak tercapai atau teralisasi dengan sempurna, serta menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dari wawancara penulis terhadap beberapa karyawan dapat disimpulkan bahwa yang menjadi kekurangan karyawan adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Berikut hasil pra riset penulis mengenai kepuasan kerja.

Tabel 1.3
Data Pra-Riset Kompensasi
Pada PT. Indofood CBF Sukses Makmur Tbk Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Gaji yang diterima setiap bulan sudah cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari	9	21
2.	Perusahaan memberikan bonus secara adil kepada karyawan	17	13
3.	Gaji yang diterima memotivasi dan meningkatkan semangat kerja	12	18
4.	Karyawan menentukan besar kecilnya kompensasi yang di terima	18	12
5.	Karyawan memperhitungkan fasilitas berupa mobil perusahaan member club	19	11

Sumber : Hasil Pra Riset Penelitian 2024

Berdasarkan hasil pra riset dengan karyawan pada PT. Indofood CBF Sukses Makmur Tbk Palembang kompensasi kerja yang PT. Indofood CBF Sukses Makmur Tbk Palembang yaitu Kondisi kerja yang mengacu pada lingkungan fisik dan psikologis ditempat kerja yang kurang mendukung untuk melakukan pekrjaan yang mana alat dan sarana yang mencangkup semua peralatan dan fasilitas yang digunakan untuk penunjang kerja dalam membantu melakukan pekerjaan belum sepenuhnya memadai hal inilah yang membuat target

tidak tercapai sesuai dengan standar perusahaan. Kondisi kerja di perusahaan juga tidak sepenuhnya bersih, aman dan nyaman untuk melakukan pekerjaan. Karyawan juga belum merasa sesuai dengan gaji atau upah yang diberikan. Permasalahan karyawan terjadi karena adanya kecenderungan kepuasan kerja yang cukup rendah, dilihat dari jawaban responden yang membuat karyawan kurang merasa puas dalam bekerja

Tabel 1.3
Data Pra-Riset Teknologi
Pada PT. Indofood CBF Sukses Makmur Tbk Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Teknologi dapat membantu meningkatkan efisiensi dan kolaborasi antar Perusahaan	19	11
2.	Teknologi yang diberikan Perusahaan sudah berkembang dan berinovasi	11	21
3.	Teknologi yang diberikan Perusahaan dapat membantu pekerjaan lebih cepat	20	10
4.	Karyawan mampu memberikan penyajian informasi pada saat transaksi terjadi atau pada saat informasi tersebut dibutuhkan	19	11

Berdasarkan hasil pra riset dengan karyawan pada PT. Indofood CBF Sukses Makmur Tbk Palembang kepuasan kerja yang terjadi di PT. Indofood CBF Sukses Makmur Tbk Palembang yaitu teknologi, dimana dalam pengeemasan masih kurang dan membantu meningkatkan efiensi, produktifitas, dan fasilitas kerja. Penerapan teknologi yang tepat dapat memudahkan berbagai aspek operasional mulai dari komunikasi dan kolaborasi hingga manajemen data dan pengambilan keputusan.

Fenomena Kompensasi yang dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun yaitu pada point ke 4 gaji , karyawan memberikan jawaban tidak puas atas kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja karyawan, permasalahan tersebut menyatakan bahwa gaji yang diterima setiap bulan sudah

cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari pada poin ke 6 , karyawan memberikan jawaban tidak atas pertanyaan gaji yang diterima memotivasi dan meningkatkan semangat kerja, sehingga semangat kerja karyawan dapat mempengaruhi sesorang dalam bekerja. disimpulkan bahwa semangat kerja juga dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Pada poin ke 5 insentif, karyawan menjawab tidak atas pertanyaan perusahaan memberikan bonus secara adil kepada karyawan.

Adapun fenomena teknologi yang mana PT. Indofood CBF Sukses Mamkmur Tbk Tanjung Api Api Palembang untuk tingkat teknologi karyawan masih rendah, dapat dilihat dari poin ke 7, karyawan memberikan jawaban tidak atas pertanyaan teknologi dapat membantu meningkatkan efisiensi dan kolaborasi antar perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan dalam melakukan sistem proses teknologi pengemasan masih kurang memadai. Pada poin ke 8, karyawan menjawab tidak atas pertanyaan teknologi yang diberikan perusahaan sudah berkembang dan berinovasi sehingga dapat dikatakan bahwa teknologi mengehemat biaya produksi dan operasional dalam perusahaan. Pada poin ke 9, karyawan menjawab tidak atas pertanyaan teknologi yang diberikan perusahaan dapat membantu kemudahan dalam menjalankan packing dapat dikatakan bahwa teknologi belum mampu meningkatkan hasil produksi.

Berdasarkan dari fenomena-fenomena yang telah dijelaskan diatas, terdapat beberapa kesenjangan antara harapan perusahaan dan kenyataan yang terjadi terkait dengan kompensasi, teknologi dan kepuasan kerja. Yang mana perusahaan mengharapkan bahwa karyawan dapat memenuhi kualitas hasil kerja yang diharapkan, memiliki kuantitas kerja yang baik dan selalu menyelesaikan

tugas tepat waktu. Akan tetapi kenyataanya berdasarkan hasil prariset, karyawan mengaku tidak dapat memenuhi kualitas hasil kerja yang diharapakan, kuantitas kerja yang masih rendah dan banyak yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini menunjukan adanya kesenjangan dalam pencapaian kinerja yang diinginkan perusahaan.

Kesenjangan dalam kompensasi, yang mana perusahaan mengharapkan terciptanya kompensasi kerja yang diterima tidak sesuai dengan hasil pencapaian mereka dalam melakukan pekerjaan, dan prestasi yang mereka capai sementara ini terhadap kompensasi tidak langsung terhadap pemberian cuti karyawan merasa tidak puas terhadap perlindungan asuransi kerja. Selanjutnya kesenjangan teknologi, yang mana perusahaan mengahrapkan karyawan untuk memproses yang baik, termasuk disaat pengemasan dalam menggunakan sistem informasi melalui label barang yang digunakan diluar bungkusan instan produk barang yang dijual sehingga dapat menarik konsumen dan meningkatkan kemajuan teknologi di dalam perusahaan. Selanjutnya kesenjangan kepuasan kerja, karyawan merasa gaji yang mereka tidak sesuai sedangkan bila dikaitkan dengan prestasi maka karyawan meras tidak sesuai prestasi yang mereka capai dengan gaji yang mereka terima, tidak adanya keterburukan untuk promosi jabatan bagi karyawan , dan fasilitas kerja yang terdapat di PT. Indofood CBF Sukses Makmur Tbk Tanjung Api Api Palembang cukup memuaskan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indofood**

CBF Sukses Makmur Tbk Tanjung Api Api Palembang.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalahnya sebagai berikut;

1. Adakah pengaruh kompensasi dan teknologi terhadap kepuasan karyawan PT. Indofood Tanjung Api Api Palembang ?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan PT. Indofood Tanjung Api Api Palembang ?
3. Adakah pengaruh teknologi terhadap kepuasan karyawan PT. Indofood Tanjung Api Api Palembang ?

Tujuan Masalah

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mempengruhi kompensasi dan teknologi terhadap kepuasan karyawan PT. Indofood Tanjung Api Api Palembang ?
2. Untuk mempengaruhi kompensasi terhadap karyawan PT. Indofood Tanjung Api Api Palembang ?
3. Untuk mempengaruhi teknologi terhadap kepuasan karyawan PT. Indofood Tanjung Api Api Palembang ?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Almamater

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan sumbangan kepustakaan untuk Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bagi Penulis

   Diharapkan melalui penelitian ini, penulis dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh, sekaligus mendapatkan tambahan pengetahuan serta informasi dalam mempelajari dan mengatasi masalah-masalah.

3. Bagi Perusahaan

   Hasil dari penelitian ini diharpkan dapat dijadikan bahan pertimbangan atau masukkan bagi Perusahaan atau instansi, khususnya bagi sumber kepuasan kerja kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi(2018), *Manejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung*: Remaja Rosdakarya Dalam Buku No. 123, hlm 75.

Anaroga (2012), *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terghadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI* Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Dalam Buku* No. 48, hlm 182.

Amstrong (Dalam Wibowo 2017),*Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT., SMART TBK ,* Dalam Buku No. 78, hlm 10.

Budiarjo (2015), *Manejemen Sumber Daya Manusia Dan ., (Praktik) Penerbit PT. Raja Grafindo Indonesia, Jakarta* Dalam Buku No. 45, Hlm 170.

Ety Roehaety (2017), *Pengaruh Teknologi., Jakarta* : Salemba Empat Dalam Buku No. 98, hlm 3-38.

Hasibuan Melayu (2012), *Manejemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik., Yogyakarta*: CV Andi Offset Dalam Buku No. 176, hlm 290.

Kasmir, & Wartini & Imaniyati (2016), Manejemen Sumber Daya Manusia., (*Teori Dan Faktor Kpeuasan Kerja) PT. Bank Mandiri Jakarta Pusat* Dalam Buku No. 76, hlm 189-235.

Kasmir (2019), Manejemen Sumber Daya Manusia., (*Faktor Pengaruh Kompensas) PT. Raja Grafindo Persada., Jakarta.,* Dalam Buku No. 67, hlm 25.

Luis Praselliya (2021), *Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Dan kepuasan Kerja PT. (Driver Gojek Asal Marinda)* Jurnal Vol, No.65, hlm 76.

Mangkunegara (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan., Bandung: Remaja Rosdakarya., Dalam Buku No. 23, hlm 45.

Mangkuowira (2017), Sumber Daya Manusia *(Teori Kompensasi)., PT. Indofood CBF Cabang Medan* Dalam Buku No., 18, hlm 196.

Nanang Tegar (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia., (I*ndikator Kompensasi) PT. Mars Lestari (Mega Vin)., Dalam Buku* No. 112, hlm 60-198.

Ni Nyoman Widianingsih., (2024), Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Autotama Bali) Jurnal Vol*, No. 119, hlm 90.

Kompensasi Terhadap Loyalitas., (*Studi Pada Karyawan Divisi Mekanik*

Oktafianto (2016), Sumber Daya Manusia (Faktor-Faktor Teknologi) Perguruan Tinggi Yogyakarta Dalam Buku No. 67, hlm 41-45.

Robbins (2015), *Pengaruh Motivasin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja., CV. Indah Persero Jakarta*., Dalam Buku No. 8, hlm 177-180.

Swesti Mahardini (2023), *Penggunaan Teknologi Informasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan., PT. SMART TBK Jurnal Vol.,* No. 113, hlm 25.

Sugiyono (2017), "*Metode Penelitian, Kualitatif, Dan R&D. in Bandung: Alfabeta* .

Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Pendidikan, (n.p): Penada Media.*

Sugiyono (2016), " *Metode Penelitian, Kualitatif, D an R&D. in Yogyakarta: Alfabeta.s.*

Wahyu Anindra (2021), *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban Jurnal., Vol.* No. 78, hlm 195.