



Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI KC Cirebon Kartini

Indah Ruswanti Guerin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Indonesia

Email Korespondensi : guerinindah@gmail.com

Abstract. *This study aims determine the influence of work discipline, compensation and job satisfaction towards employee performance.. This study used associative method. The population is emplyees of BANK BRI KC CIREBON KARTINI. The sample collection amount 125 respondents. Data analysis method used validity test, reliability, classical assumption, regression analysis, and t test and f.*

The result of research show that partially work discipline, compensation and job satisfaction give significant effect to employee performance. By Simultaneous variable of work discipline, compensation and job satisfaction give significant effect equal to 90,3% towards employee performance and the remaining 9,7% influenced by other factors. And the implications in this research is BANK BRI KC CIREBON KARTINI must more focused on job satisfaction than work discipline and compensation cause job satisfaction has the lowest impact between the other two variables.

Keywords: *Work Discipline, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah Karyawan Bank BRI KC Cirebon Kartini. Pengambilan sampel sejumlah 125 orang responden. Metode analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, analisis regresi berganda, uji t dan uji f.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan sebesar 90,3% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 9,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Implikasi dalam penelitan ini Bank BRI KC CIREBON KARTINI harus memfokuskan diri kepada kepuasan kerja dibandingkan dengan disiplin kerja dan kompensasi karena tingkat kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh terendah diantara dua variabel lainnya.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan proses dari berbagai kegiatan yang direncanakan dan diorganisasikan dalam rangka pencapaian tujuan, dengan demikian unsur penting dari bergeraknya roda organsasi adalah manajemen. Setiap organisasi akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para karyawannya. Sumber daya manusia adalah asset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan

mendukung kinerja organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih baik. Salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim didalam sebuah organisasi. Suatu organisasi dapat berjalan dan menghasilkan output yang optimal maka diperlukan kedisiplinan kerja. Disiplin kerja harus senantiasa ditegakkan dalam organisasi karena dengan disiplin yang tinggi bisa menunjang pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi apapun faktor kedisiplinan kerja merupakan hal yang tak dapat ditinggalkan karena faktor ini sangat penting dalam meraih hasil yang diinginkan.

Pada Bank BRI KC Cirebon Kartini bagi karyawan yang tidak disiplin seperti, sering datang terlambat dan sering mengabaikan jam istirahat yang telah ditentukan akan diberikan sanksi yaitu potong gaji sebesar 10%. Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara dengan lima orang pegawai pada Bank BRI KC Cirebon Kartini adapun permasalahan yang terkait tentang disiplin kerja yaitu tingkat keterlambatan karyawan terjadi cukup tinggi. Banyak karyawan tidak mengisi absensi bahkan sering diisi tetapi tidak sesuai dengan ketepatan waktu kehadirannya. Apabila salah satu karyawan datang pukul 08.00 maka dilakukan absen pukul 07.30 karena jam masuk briefing pagi hari sebenarnya pukul 07.15 dengan tidak adanya toleransi keterlambatan..

Sebagaimana diketahui bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Itu berarti bahwa apabila seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada organisasi, tentunya ia mengharapkan menerima imbalan tertentu pula.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan artikel <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-5368983/jam-kerja-melebihi-batas-puluhan-pegawai-bank-di-bandung-demo> (diakses Sabtu, 21 oktober 2023 pukul 14.00) dijelaskan bahwa pegawai Bank BRI melakukan demo, peserta demo adalah pekerja bagian marketing yang menuturkan beberapa aspirasi dari aksi tersebut yang mengatakan pegawai marketing dan aslisis mikro di cabang Bandung mengalami tindakan ketidakadilan. Tindakan yang dimaksud adalah mengenai Tindakan mutase, jam kerja yang melebihi batas, ditambah

tidak ada uang lembur, serta perbaikan system kepemimpinan di cabang-cabang. Hal ini menunjukkan banyaknya ketidakpuasan karyawan pada system Bank BRI.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya". (Amstrong, dalam Irianto 2018). Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) Wibowo (2019) ada beberapa yang mempengaruhi kinerja yaitu : *Personal factor, Leadership factor, team factor, system factor, contextual/ situasional factor.*

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Menurut Rivai (2011:825) adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja Menurut Stephen P Robbins, Timothy A Judge (2015:49)) adalah suatu perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian dari karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja sangat berperan dalam menciptakan kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang akan datang mempengaruhi kualitas pelayanan dalam usaha menggapai tujuan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Menurut jenis penelitian, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang dipakai adalah metode survey. Dengan metode survei informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Adapun jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Bank BRI KC Cirebon Kartini yang berjumlah 125 orang terdiri dari 55 orang pekerja tetap, 6 orang pekerja kontrak, 10 orang pekerja cs/teller kontrak, 6 orang pekerja magang, 11 cleaning service dan 37 orang pekerja outsourcing. Karena jumlah populasinya melebihi dari 100 orang untuk diteliti secara keseluruhan, maka diambil populasi (sampel total) sebanyak 125 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik Analisa data dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas, uji analisis regresi, dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data didapatkan persamaan regresi linear berganda seperti disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 4.1 Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-20,967	2,779		-7,544	,000
	DISIPLIN_KERJA_X1	,557	,025	,729	22,707	,000
	KOMPENSASI_X2	,377	,047	,246	8,075	,000
	KEPUASAN_KERJA_X3	,724	,091	,238	7,967	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Berdasarkan tabel 4.25 diatas maka dapat diketahui regresi sebagai berikut :

$$Y = - 20,967 + 0,557 X_1 + 0,377 X_2 + 0,724 X_3$$

Adapun untuk membaca persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Apabila Nilai Konstanta sebesar -20,967 artinya jika Disiplin Kerja (X₁), Kompensasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilai nya adalah -20,967.
2. Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja (X₁), Variabel Kompensasi (X₂), Variabel Kepuasan Kerja (X₃) memiliki nilai positif artinya, Jika Variabel Disiplin Kerja (X₁), Variabel Kompensasi (X₂), Variabel Kepuasan Kerja (X₃) meningkat maka Variabel Kinerja Karyawan akan meningkat.

Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji T pada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 4.2 Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-20,967	2,779		-7,544	,000
	DISIPLIN_KERJA_X1	,557	,025	,729	22,707	,000
	KOMPENSASI_X2	,377	,047	,246	8,075	,000
	KEPUASAN_KERJA_X3	,724	,091	,238	7,967	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai p-value (sig t) <0,05 yaitu 0,000 < 0,05 artinya signifikan dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $22,707 > 1,97976$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat di simpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan bantuan perhitungan program *IBM SPSS 25 for windows*. Bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* (Sig) < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 22,707 > 1.97976, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI KC Kartini Kota Cirebon. Hal ini dikarenakan disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup bagi karyawan. Pada tabel koefisien determinasi menunjukkan hasil *R-square* sebesar 0,805 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan adalah 80,5% adapun sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan bantuan perhitungan program *IBM SPSS 25 for windows*. Bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* (Sig) < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 8,075 \geq 1.97976,, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank BRI KC Kartini Kota Cirebon. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup bagi karyawan. Pada tabel koefisien determinasi menunjukkan hasil *R-square* sebesar 0,290 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan adalah 29,0% adapun sisanya sebesar 71,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan bantuan perhitungan program *IBM SPSS 25 for windows*. Bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* (Sig) < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 7,967 \geq 1.97976,, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank BRI KC Kartini Kota Cirebon. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan baik. Pada tabel koefisien determinasi menunjukkan hasil *R-square* sebesar 0,241

dari hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan adalah 24,1% adapun sisanya sebesar 75,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan maka peneliti memberikan implikasi yang diharapkan dapat bermanfaat. Bila terjadi konflik antar rekan, segera minta pendapat pimpinan agar konflik tidak berlarut-larut. Sebaiknya karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dapat memberikan bimbingan dan masukan kepada para karyawan yang baru dan belum memiliki cukup pengalaman mengerjakan pekerjaan yang diberikan, sehingga akan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan.

Secepatnya ambil tindakan untuk penyelesaian konflik diantara pegawai tanpa harus diminta. Bank BRI KC Cirebon Kartini harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Bank BRI KC Cirebon Kartini sebaiknya meninjau kembali upaya-upaya yang harus dilakukan agar lingkungan kerja yang tercipta sesuai dengan keinginan karyawan serta memberikan kenyamanan dan keamanan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Wibowo. (2019). Perilaku dalam organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). Manajemen kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jam kerja melebihi batas, puluhan pegawai bank di Bandung demo. (2023, October 21). Detik News. <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-5368983/jam-kerja-melebihi-batas-puluhan-pegawai-bank-di-bandung-demo>
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.