

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK KALBAR PONTIANAK

Norika Ika¹, Grace Orlyn Sitompul²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Advent Indonesia
Email korespondensi : eka.bky123@gmail.com ; gsitompul@unai.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Bank Kalbar Pontianak baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Kalbar Pontianak yang berjumlah 214 orang dan sampel sebanyak 50 responden. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner online menggunakan google form. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Dari hasil uji koefisien korelasi didapati adanya hubungan yang kuat antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dilihat dari nilai hitung sebesar $R = 0.517$. Hasil dari uji-t variabel kompensasi sebesar $0.621 < t$ tabel 2.011 dengan nilai signifikansi $0.537 < 0,05$, dari hasil tersebut secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar $3.074 > t$ tabel 2.011 dan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, maka secara parsial disiplin kerja pengaruh secara signifikan. Secara simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dilihat dari uji F menunjukkan F hitung $8.590 > f$ tabel 3.20 dan nilai signifikansi $0.001 < 0,05$.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja

ABTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on work productivity at Bank Kalbar Pontianak, either partially or simultaneously. The population in this study were all employees at Bank Kalbar Pontianak totaling 214 people and a sample of 50 respondents. The technique used to collect data is by distributing online questionnaires using google forms. The analysis used is descriptive statistical analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test, t test, and f test. From the results of the correlation coefficient test, it was found that there was a strong relationship between compensation and work discipline on work productivity as seen from the rcount value of $R = 0.517$. The results of the t-test of the compensation variable are $0.621 < t$ table 2011 with a significance value of $0.537 < 0.05$, from these results partially the compensation variable has no significant effect on employee performance, the work discipline variable has a t value of $3.074 > t$ table 2.011 and the significance value is $0.004 < 0.05$, through these results partially the work discipline has a significant effect. Simultaneously, the variables of compensation and work discipline have an effect on work productivity, as seen from the F test, it shows that the F count is $8,590 > f$ table 3.20 and the significance value is $0.001 < 0.05$.

Keywords: Compensation, Work Discipline, and Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam setiap perusahaan. SDM ini bertanggung jawab penuh terhadap ketersediaan, sistem kerja, dan kinerja dari individu-individu yang bekerja dalam perusahaan. Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan mempunyai harapan bahwa suatu saat perusahaan akan dapat mengalami perkembangan dengan baik dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang bagaimana karyawan tersebut dapat melakukan tugas secara efektif dan efisien dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Sunarsi (2018) bahwa produktivitas kerja adalah *output* dan *input* yang dihasilkan oleh seseorang/perusahaan berkaitan dengan keefektifan dalam penggunaan sumber daya yang ada.

Salah satu perilaku karyawan yang tidak produktif adalah dengan melakukan tindakan kecurangan dalam bekerja, seperti contoh kasus yang dikemukakan oleh Manalu (2020) mengatakan bahwa terjadinya kecurangan dan adanya perlakuan buruk *customer service* disebuah bank swasta pada tahun 2018, awal masalah terjadi saat salah satu *customer* yang datang ke Bank tersebut karena telah terjadi gagal debit seluruhnya tanpa ada konfirmasi apapun baik lisan, tulisan ataupun telepon dari pihak Bank sehingga akun *customer* tersebut dinonaktifkan. *Customer* tersebut juga telah mengajukan keluhannya langsung kepada *customer service* yang bersangkutan juga kepada pihak Bank namun tidak ada penjelasan yang jelas dan tanggung jawab pihak Bank terkait pemulihan atas akunnya.

Adapun perilaku karyawan yang tidak disiplin menyebabkan kurangnya produktivitas kerja, seperti contoh kasus yang dikemukakan oleh Ariyanto (2020) mengenai absensi karyawan yang terdapat di suatu perusahaan yang mana dalam periode 2019 total keterlambatan seluruh pegawai mencapai 1.175 kali, untuk keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan februari yaitu 445 kali sedangkan keterlambatan terendah pada bulan Mei yaitu 11 kali, dapat diartikan bahwa tingkat disiplin pada perusahaan tersebut masih kurang namun adanya peningkatan disiplin kerja yang dapat dilihat dari berkurangnya keterlambatan dari bulan Februari hingga Mei.

Dari kasus yang terjadi, dalam meningkatkan produktivitas, karyawan perlu diberikan motivasi berupa materi ataupun penghargaan, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi. Hal ini didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Fitriani (2018) bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan. Faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah disiplin kerja pada karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam terciptanya produktivitas yang tinggi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Saleh dan Utomo (2018) menyatakan disiplin kerja adalah suatu proses yang mengembangkan rasa secara objektif mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi melalui kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Sedangkan menurut Sunarsi (2018) disiplin adalah sikap dan kesadaran seseorang dalam menghormati, mematuhi, dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis juga kooperatif dalam melakukan segala sanksi yang ada bila melanggar peraturan.

Berdasarkan kasus dan latar belakang yang terurai maka penulis tertarik untuk melakukan usulan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak.”

KERANGKA TEORETIK

Kompensasi

Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah membantu proses berjalannya suatu perusahaan. Kompensasi yang diberikan diharapkan dapat menjadi motivasi dalam menghasilkan *output* yang terbaik dan bekerja secara produktif agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan.

Menurut Handaru *et al* (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sinambela (2018) Kompensasi adalah bagian dari sistem penghargaan dan hanya relevan dengan bagian ekonomi, tetapi karena diyakini bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sistem dalam skala yang lebih luas, sistem kompensasi tidak dapat dipisahkan dari sistem penghargaan secara keseluruhan yang diberikan oleh organisasi.

Dalam uraian yang dijelaskan penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atau pendapatan yang berbentuk uang maupun non uang secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2012) mengemukakan ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji: Balas jasa yang akan diterima oleh karyawan dalam jumlah yang relatif tetap dan sesuai dengan perjanjian kerja juga peraturan ketenagakerjaan.
1. Upah: Imbalan yang akan diterima sesuai dengan *output* yang dihasilkan, semakin banyak yang dikerjakan maka semakin besar pula upah yang didapatkan.
2. Tunjangan: Tambahan pendapatan diluar gaji sebagai bantuan dari perusahaan.

Disiplin Kerja

Dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan wajib bekerja dengan disiplin agar mencapai target yang ditentukan. Berkerja dengan disiplin akan membuat karyawan tekun, cekatan, dan sesuai dengan waktu yang ditentukan, tentu hal tersebut akan membuat produktivitas karyawan meningkat.

Singodimenjo dalam Siagian (2021) mendefinisikan bahwa disiplin merupakan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dengan atau tanpa adanya pengawasan dari atasan. Sedangkan pengertian disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan teratur dan sesuai norma perusahaan.

Menurut Farida dan Hartono (2016) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Absensi tenanga kerja: Salah satu alat ukur yang digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui tingkat disiplin setiap karyawan
2. Keterlambatan kerja: *Output* yang dihasilkan melewati batas waktu yang ditentukan.
3. Sering terjadi kesalahan: Kecenderungan untuk menciptakan sesuatu yang dapat menyebabkan konflik dan kesalahpahaman

Produktivitas Kerja

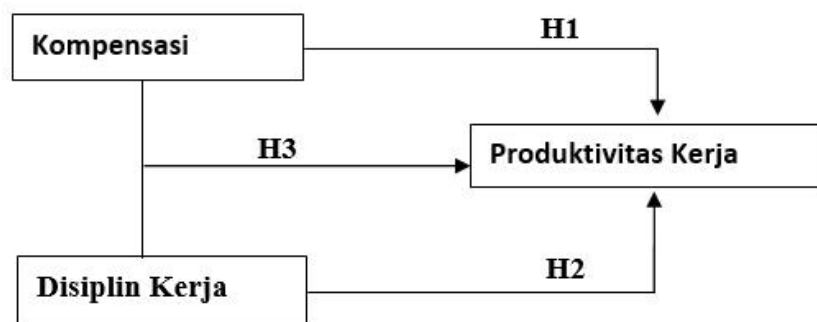
Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas kerja. Produktivitas adalah suatu sikap mental kemampuan personal atau karyawan untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan.

Lestari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah pemanfaatan dan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan Berbeda dengan pengertian Produktivitas kerja menurut Natsir (2018) Produktivitas dapat diartikan sebagai penyatuan nilai keluaran dalam interaksinya dan keterkaitannya dengan nilai keluaran, dan produktivitas kerja seorang karyawan biasanya dinyatakan sebagai keseimbangan hasil rata-rata yang dicapai oleh angkatan kerja selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi.

Produktivitas kerja dapat diukur dengan indikator menurut Simamora (2004:612) antara lain:

1. Kuantitas kerja: Pencapaian target yang sudah distandarkan jumlahnya dalam waktu tertentu oleh atasan.
2. Kualitas kerja: Hasil kerja karyawan yang didasarkan pada mutu pekerjaan yang sesuai standart perusahaan
3. Ketepatan waktu: Hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Gambar Kerangka Pemikiran



METODE

Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui google form kepada responden. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian survei yang merupakan salah satu bagian dari pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Kalbar kantor cabang utama yang meliputi divisi umum, divisi IT, divisi credit, divisi *corporate secretary* dengan jumlah karyawan sebanyak 214. Namun dari 214 hanya 50 orang karyawan yang mengembalikan jawaban kuesioner. Data yang diperoleh dari responden diolah dengan menggunakan Software Statistical Package Sosial Science (SPSS) versi 21 pada analisis statistik. Adapun tahapannya yaitu analisis statistik deskriptif, uji Koefisien Determinasi dan Korelasi, uji T dan uji F.

DISKUSI

Metode ini bertujuan untuk menyajikan ringkasan data berbentuk angkat-angka statistik seperti bentuk grafik atau tabel serta indikator-indikator dari data secara lebih ringkas dan menjelaskan karakteristik data yang dipakai.

Tabel 1. Descriptive Statistics

No	Variabel	Indikator	Mean	Max	Min
1.	Kompensasi	Gaji	4.312	5	1
		Upah	4.116	5	1
		Tunjangan	4.224	5	1
2.	Disiplin Kerja	Absensi tenaga kerja	4.432	5	1
		Keterlambatan kerja	4.368	5	2
		Sering terjadi kesalahan.	4.352	5	1
3	Produktivitas Kerja	Kuantitas kerja	4.424	5	2
		Kualitas kerja	4.364	5	2
		Ketepatan waktu	4.332	5	3

Tabel 1 diatas menunjukkan hasil statistik deskriptif terkait variabel pada penelitian ini. Terkait variabel Kompensasi didapati indikator Upah memiliki nilai *mean* terendah sebesar 4.116 dan indikator Gaji memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu sebesar 4.312 yang artinya para karyawan Bank Kalbar setuju bahwa gaji yang diberikan secara rutin oleh perusahaan sangat membawa dampak positif dapat memberikan motivasi lebih bagi pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dibanding upah yang mana hanya dibayar sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. Terkait variabel Disiplin Kerja didapati indikator Sering terjadi kesalahan memiliki nilai *mean* terendah yaitu sebesar 4.352 dan indikator Absensi tenaga kerja memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4.432 yang artinya disamping adanya kesalahan yang dibuat saat bekerja karyawan tetap melakukan pekerjaan dengan baik dengan memperhatikan aturan absensi yang berlaku. Dan terkait variabel Produktivitas kerja didapati indikator ketepatan waktu memiliki nilai *mean* terendah yaitu sebesar 4.332 dan indikator kuantitas kerja memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu sebesar 4.424 yang artinya meskipun waktu pengerjaan terbilang kurang tepat waktu namun kuantitas pelayanan yang dihasilkan tetap sesuai pada standart yang ditentukan.

Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Dengan mengolah data yang sudah ada maka didapati hasil koefisien determinasi dan korelasi sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi dan KorelasiModel Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 ^a	.268	.237	4.539

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 2 diatas menunjukkan terkait koefisien korelasi didapati ada hubungan yang kuat antara kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan dari nilai $r =$

0.517. dilihat dari tabel yang sama disimpulkan bahwa model R Square sebanyak 0.268 yang artinya kontribusi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah 26,8% sisanya 73,2% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T digunakan untuk mengetahui nilai regresi dan signifikansi penelitian sudah melakukan olah data menggunakan uji T yang dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 3. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.976	5.880		7.138	.000
Kompensasi	-.074	.120	-.123	-.621	.537
Disiplin Kerja	.431	.140	.606	3.074	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sesuai dengan Tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung kompensasi bernilai sebesar $-0.621 < t$ tabel 2.011 dan memiliki nilai signifikansi $0.537 > 0.05$, melalui hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Begitu juga dengan disiplin kerja yang memiliki nilai t hitung sebesar $3.074 > t$ tabel 2.011 dan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, melalui hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	353.867	2	176.933	8.590	.001 ^b
Residual	968.133	47	20.599		
Total	1322.000	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Pengujian pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja pada tabel 4 diatas didasarkan dengan nilai signifikansi $0.001 < 0,05$ yang mana signifikansi dibawah 0.05 dan didasarkan dengan $8.590 > 3.20$ yang mana $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Kalbar Pontianak.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan hasil analisis deskriptif terkait variabel kompensasi didapati gaji memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, sedangkan upah kurang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dapat diartikan bahwa karyawan lebih termotivasi untuk produktif ketika memiliki pendapatan yang stabil. Terkait dengan variabel disiplin kerja didapati bahwa karyawan Bank Kalbar Pontianak sadar akan pentingnya disiplin terhadap kehadiran kerja tetapi hal tersebut tidak menutup kemungkinan para karyawan untuk melakukan kesalahan saat bekerja.

Dan terkait variabel produktivitas kerja didapati kuantitas kerja yang dihasilkan sesuai standart yang berlaku dan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan Bank Kalbar Pontianak meskipun terkadang pengerjaan yang dilakukan terbilang kurang tepat waktu. Berdasarkan data koefisien determinasi dan korelasi diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan berdasarkan data uji-t didapati bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya dari hasil uji-F dapat dilihat bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Kalbar Pontianak.

SARAN

Secara keseluruhan nilai yang didapati pada setiap variabel cukup baik. Namun jika dilihat dalam tabel statistik deskriptif didapati bahwa variabel kompensasi dengan indikator upah memiliki nilai *mean* terendah yang berarti karyawan Bank Kalbar Pontianak merasa bahwa upah yang diberikan tidak mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu peneliti menyarankan kepada pihak Bank Kalbar Pontianak selain memberikan upah lebih kepada karyawan yang lembur kerja dapat memberikan bonus bagi karyawan yang produktif.

Dan jika dilihat dari variabel disiplin kerja dengan indikator sering terjadi kesalahan memiliki nilai *mean* terendah yang artinya karyawan masih belum cukup baik dalam mengerjakan tugas yang diberikan maka dari itu peneliti memberikan saran kepada pihak Bank untuk memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai fokus kerja ataupun tips menghindari kesalahan dalam bekerja. Dan terkait variabel produktivitas dengan indikator ketepatan waktu memiliki nilai *mean* terendah yang berarti karyawan Bank Kalbar Pontianak kurang baik dalam mengatur jadwal pekerjaan yang akan dilakukan sehingga memberikan hasil kerja lewat dari *deadline* yang ditentukan, oleh karena itu penulis memberikan saran kepada pihak Bank untuk memberikan pelatihan mengenai cara *me-manage* waktu yang baik, dan menyarankan kepada karyawan untuk membuat *schedule* pekerjaan dari yang prioritas hingga yang tidak cukup penting.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, C. K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Sumber Daya Manusia Pt. Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur (Doctoral Dissertation, Universitas Narotama).
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204-216.

- Handaru, A. W., & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 10(2), 386-404.
- Hasibuan, Melayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Keenambelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, N. H. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Hutan Rindang Banua). *Jurnal Berbasis Sosial*, 1(2), 26-42.
- Natsir, U. D. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV MOTE WATER FILTERINDODI KOTA MAKASSAR. *Economix*, 6(2).
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1407-1416.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66-82.