

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI SYARIAH KC LHOKSEUMAWE

**(Studi Seluruh Karyawan Pada PT. Bank
Mandiri Syariah Kc Lhokseumawe)**

Nuzul Riska, S.A.B¹⁾, Lisa Iryani, S.Sos., M.A.P²⁾

¹Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Malikussaleh
Email : nuzulriska99@gmail.com

²Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Malikussaleh
Email : lisa.iryani@unimal.ac.id

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of job satisfaction and compensation on employee performance at PT Bank Mandiri Syariah Lhokseumawe. This research uses quantitative research. The population in this study was the sample in this study were employees of Bank Mandiri Syariah Lhokseumawe, amounting to 41 people. The samples in this study were employees of Bank Mandiri Syariah Lhokseumawe who were taken using a saturated sample (census). Data was collected by filling out a questionnaire, then the data was processed quantitatively. The questionnaire test consisted of data validity and reliability tests. This study uses multiple regression analysis technique with hypothesis testing using the SPSS 20 program. The results of this study indicate that job satisfaction and compensation have an effect on employee performance at PT Bank Mandiri Syariah Lhokseumawe.

Keywords: Job Satisfaction, Compensation and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah KC Lhokseumawe. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri Syariah Kc Lhokseumawe yang berjumlah 41 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri Syariah KC Lhokseumawe yang diambil menggunakan sampel jenuh (sensus). Data dikumpulkan dengan mengisi kuesioner, kemudian data tersebut diolah secara kuantitatif. Uji coba kuesioner terdiri dari uji validitas data dan uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah KC Lhokseumawe.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktifitas, kegiatan, dan tindakan. Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan, yakni merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan disuatu perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai asset dalam sebuah perusahaan dan harus dikembangkan dan dikelola dengan baik. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi perusahaan.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Lhokseumawe. Bank Syariah adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat dalam menegakkan aturan-aturan ekonomi. Menurut Undang-undang No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah, Perbankan Syariah, adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karna karyawan berhadap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. apabila suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas akan terpenuhi. Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya menurun.

Fenomema dilapang berdasarkan pengamatan penulis bahwa kepuasan kerja karyawan sering mengalami kejenuhan, akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Dan juga karyawan

merasa, lingkungan kerja yang dimiliki tidak terlalu kompak sehingga pekerjaan pun akan mengalami penurunan dan juga karyawan mengalami banyak permasalahan dalam bekerja. Fasilitas yang disediakan di Bank Mandiri Syariah juga belum memadai seperti tempat parkir khususnya karyawan, karena tidak adanya parkir khusus untuk para karyawan sehingga karyawan pun terpaksa memarkirkan kendaraannya di tempat parkir nasabah.. Untuk itu karyawan juga harus memperhatikan kinerjanya dalam bekerja dan juga dalam diri seorang karyawan harus giat dan bersemangat dalam bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh dari variabel-variabel kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Dengan lokasi penelitian pada PT. Bank Mandiri Syariah Kc Lhokseumawe.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut.

Kompensasi

Harianja (2002) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Siagian (2006) kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Mandiri Syariah Kc Lhokseumawe yang beralamat di jalan Merdeka, No.24-25, Banda Sakti, Pusong Lama, Lhokseumawe, Aceh. Dalam penelitian ini, penelitian menetapkan objek penelitian yang ditunjukkan kepada seluruh karyawan PT.Bank Mandiri Syariah.

1. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Bank Mandiri Syariah Kc Lhokseumawe yang berjumlah 41 karyawan. Sugiono (2013) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini objek yang akan diteliti yaitu 41 Karyawan. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklarifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan posisi kerja.

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner . kuesioner merupakan sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi atau dijawab oleh responden atau orang yang akan diukur. Kuesioner digunakan untuk Mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian dan mendapatkan data dengan reliabilitas dan validitas yang setinggi mungkin. Adapun Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data langsung yang diperoleh dari responden penelitian dengan menggunakan alat pengukuran berupa kuesioner. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna (Widiyoko, 2012). Sedangkan data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Muhammad,2008).

3. Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan skala penelitian yang digunakan adalah skala *likert*. menurut Kinnear, (2008) yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan mengenai sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya sangat setuju, setuju, biasa saja, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Pernyataan bersifat tertutup, diukur dengan menggunakan skala likert yaitu :

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Biasa Saja (BS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4. Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, yaitu: Metode kuantitatif yaitu data yang dapat diukur dalam skala numerik atau dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dikumpulkan yang berdasarkan dalam bentuk angka, disertai dengan menggunakan model sebagai peralatan yang diperlukan, selanjutnya akan dibahas dan dianalisis serta diinterpretasi untuk menarik suatu kesimpulan.

Adapun metode analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program *software* SPSS, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (Variabel dependen)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel independen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Bank Mandiri Syariah KC Lhokseumawe.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Lhokseumawe telah terbukti melalui pengujian hipotesis. Melalui uji-t dengan nilai signifikan 0,009 tingkat kekeliruan 5% ($\alpha=0.05$), diputuskan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Kc Lhokseumawe.

Hal ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan meningkat pula kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Lhokseumawe. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Lhokseumawe.

Hal tersebut juga konsisten dalam jurnal yang dilakukan oleh (Nova Riana, Khoirul Fajri, dan Karin Alsyauami, 2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Baru Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. Persamaan dengan jurnal dapat dilihat kepuasan kerja karyawan mempunyai nilai yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Bank Mandiri Syariah KC Lhokseumawe.

Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Lhokseumawe, telah terbukti melalui pengujian hipotesis. Melalui uji-t dengan nilai 0,006 tingkat kekeliruan 5% ($\alpha=0.05$), diputuskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Lhokseumawe. Hal ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi implementasi kompensasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Kc Lhokseumawe.

Hal ini terjadi karena atasan dan bawahan menjalin komunikasi yang baik, dengan begitu karyawan memiliki dorongan dan motivasi dalam bekerja. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan memiliki target dalam pekerjaannya sehingga kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan bisa tercapai. Dengan memperbaiki kinerjanya maka kompensasi yang ditawarkan pun bisa dicapai oleh karyawan Bank Mandiri Syariah Kc Lhokseumawe.

Hal tersebut juga konsisten dalam jurnal yang dilakukan oleh (Lukia Halima, 2016) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pt Pasific Metro Internasional Jakarta. Dengan menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Bank Mandiri Syariah Kc Lhokseumawe.

Hasil uji f menunjukkan bahwa variabel independent yang terdiri dari kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh kinerja karyawan sebesar 4.221 dengan nilai signifikan 0,003. Oleh karena signifikansi kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan kompensasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya terhadap perusahaan tersebut.

seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya, maka memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Maka dari itu kepuasan kerja sangat perlu diperhatikan untuk dapat menunjang kinerja karyawan. Dengan mencapainya kinerja yang baik maka karyawan bisa meraih kompensasi yang ditawarkan perusahaan.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian yang telah diuraikan terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam hipotesis penelitian dengan menggunakan uji regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Kc Lhokseumawe. Ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2.595 dengan signifikansi 0.009.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Kc Lhokseumawe sebesar 2.925 dengan signifikansi 0.006.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Perlu kiranya dilakukan penelitian yang lebih mendalam terhadap kepuasan kerja dan komitmen perusahaan, sehingga nantinya akan diperoleh gambaran mengenai keadaan yang sesungguhnya dan diharapkan kinerja karyawan penelitian menunjukkan bahwa keputusan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Kc Lhokseumawe bisa lebih diefektifitas lagi.
2. Bagi pimpinan perusahaan, diharapkan dapat memberikan motivasi, dorongan dan dukungan yang tinggi agar bawahan merasa dirinya dihargai dan berguna bagi perusahaan sehingga antara pimpinan dan bawahan dapat terjalinnya kerja sama yang fleksibel sehingga dapat memajukan perusahaan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.
3. Perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Kc Lhokseumawe.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono. 2012. *EYD (Ejaan Yang Disempurnakan)*. Jakarta :Bintang Indonesia.
- Chairunnisa. 2020. "Pengaruh *Earning* dan *Cash Flow Operation* Terhadap Arus Kas Masa Depan (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor *Consumer Goods* yang Terhadap di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2018)". Universitas Malikussaleh: *Skripsi*
- Dewi, Hartono dan Istiqamah. "Pengaruh Iklan, Kualitas Produk, dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Probiotik Merek Yakult (Studi Kasus Pada Konsumen Yakult di Kampung Botokan Pajang Laweyan Surakarta)", Jurnal Fakultas Ekonomi Manajemen, UNIBA, Surakarta 2016.
- Hariadi, Doni, "Pengaruh Produk, Harga, Promosi Dan Distribusi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Projector Microvision", Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 1 Nomor 1, Januari 2013, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Surabaya, 2013.
- Hayatun. 2016. "Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Minyak Goreng Bimoli di Kota Lhokseumawe" Univeritas Malikussaleh: *Skripsi*
- Ikhsan, A. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*, Medan: Madenatera.
- Ispidayani. 2020. "Analisis Perbedaan Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Bidikmisi dan Non-Bidikmisi Pada Hubungan dengan *Whistleblowing*" Universitas Malikussaleh: *Skripsi*
- Khoiriyah 2015. Pengaruh Ekuitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian Produk Rumah Tangga Merek *Tupperware* di Pekanbaru <http://diglib.unila.ac.id> (diakses pada 10 agustus 2019 pukul 11.15 WIB)
- Komang Agus Ardi Ary Wibawa, I Ketut Kirya, dan I Wayan Suwendra, "Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Iklan dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha Xeon Di Singaraja", Jurnal, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, 2016.
- Kotler, Philip. 2010. *Manajemen Pemasaran. Edisi ke-13, Jilid I*. Terjemahan : Bob Sabran. Jakarta: Erlangga.
- Luffi Sidrotul Muntaha, Handoko Djoko, dan Reni Shinta Dewi,"Pengaruh Kualitas Produk, Iklan, dan *Brand Image* Terhadap Keputusan Pembelian Sabun Mandi Lux Cair (Studi kasus pada konsumen/pengguna sabun mandi Lux cair di swalayan Gelael Mall Ciputra Semarang)",Jurnal, Universitas Diponegoro Semarang, 2014.
- Radhiah dan Syahriandi. 2015. *Bahasa Indonesia (Materi MKU untuk Mahasiswa)*. Aceh Utara.
- Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Susu fermentasi bermerek dalam kemasan diakses pada Mei 2018 pukul 03.30 WIB).
- Wirawan, Wayan. 2013."Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Pengguna Helm Merek INK)" Universitas Negeri Yogyakarta: *Skripsi*

Zulfikar 2011. Pengaruh Ekuitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian Mountea (studi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin) <http://repository.unhas.ac.id> (diakses pada 24 Agustus 2019, pukul 14.00 WIB).