

PENGARUH BEBAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus : PT. BRI (PERSERO) TBK Kantor Cabang Manokwari)

Page | - 583 -

Fachira¹, Yulius Heri Saptomo², Margareth S. Sabarofek³
Universitas Papua^{1,2,3}

Correspondence E-mail : heri_saptomo@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif pendekatan asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 53 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling*. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Secara simultan beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine whether the workload, compensation and partial and simultaneous work environment of employee work discipline at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Manokwari Branch Office.

This type of research is associative quantitative research. The sample used in this study was 53 respondents with a sampling technique using Nonprobability Sampling. Data collection uses observation, interviews, and questionnaires.

The results of this study prove that work is significant for employee work discipline, significant compensation for employee work discipline, and work environment significantly affects employee work discipline. Simultaneously the workload, compensation and work environment are significant for employee work discipline.

Keywords: *Workload, Compensation, Work, Environment, Discipline*

PENDAHULUAN

Pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan tidak terlepas dari sejumlah kegiatan dan proses dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika pegawai tersebut dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilakukan, maka proses itu disebut dengan beban kerja. Menurut Firdaus (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Kompensasi merupakan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Saydam dalam Mangkunegara, 2000). Kompensasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu: kompensasi finansial dan non finansial. Selanjutnya, kompensasi finansial ada yang langsung adapun yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Adapun kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan (Mangkunegara, 2000). Menurut Penggabean (dalam Danaswara, 2018) mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan pemerintah.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan terdiri dari bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas dan tersedianya sarana angkutan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan. Lingkungan kerja juga bisa diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Menurut Kurniawidjaja (dalam Henani, 2018) jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Beban kerja yang ditanggung oleh pegawai, kompensasi yang diberikan dan lingkungan kerja yang baik tentu membutuhkan kedisiplinan dalam bekerja. Meskipun beban kerja sedikit, kompensasi memuaskan pegawai dan lingkungan kerja yang baik tanpa kedisiplinan, maka aktivitas pekerjaan tersebut tidak akan selesai.

Menurut Mangkunegara (2001), disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Dari definisi-definisi diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan menaati peraturan yang telah ditetapkan dan disepakati oleh para karyawan dan saksi diterapkan ketika karyawan melakukan tindakan indisipliner/melanggar aturan. Sanksi tersebut dapat berupa teguran secara lisan maupun tertulis untuk tindakan indisipliner/melanggar aturan ringan dan sanksi pemecatan untuk tindakan indisipliner/melanggar aturan berat. Menurut Singodimedjo (dalam

Sutrisno, 2009) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tindaknya pengawasan pimpinan, Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin.

Page | - 585 -

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, secara umum lingkungan kerja terlihat rapi dan bersih terutama pada bagian front office. Hanya saja dibagian back office tata ruang masih sempit dan sirkulasi udara dan pencahayaan masih kurang baik. Dalam hal beban kerja, melalui wawancara pendahuluan terhadap pegawai masih terdapat karyawan yang merasakan beban kerja yang diberikan terlalu tinggi karena harus menyelesaikan tugas-tugas dan juga siap membackup jika salah satu pegawai tidak hadir. Selain itu, masih terdapatnya keterlambatan pegawai masuk kantor, masih terdapatnya keluhan tentang pemberian kompensasi yang tidak sesuai harapan pegawai dengan beban kerja yang diberikan. Hal ini akan berdampak kepada kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Pegawai dengan target-target pekerjaan yang harus diselesaikan membutuhkan kedisiplinan tinggi untuk menyelesaikannya. Jika ditinjau dari kompensasi, jika kompensasi telah sesuai seperti yang diharapkan maka akan menjadikan pegawai lebih disiplin begitu juga dengan lingkungan kerja yang baik seperti hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai merasa nyaman dan pegawai menjadi lebih disiplin.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas dan fenomena-fenomena yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara empiris tentang pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai. Adapun teori-teori yang mendasari penelitian sebagai berikut:

Beban kerja adalah suatu beban yang harus dipikul sesuai jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Putra (dalam Henani, 2018) indikator beban kerja meliputi : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan. Sedangkan pengukuran kerja menurut O'Donnell dan Eggemeier dalam Riadi (2018) ada 3 jenis pengukuran beban kerja yang dapat dilakukan, diantaranya yaitu pengukuran subjektif, pengukuran kinerja, pengukuran Fisiologis.

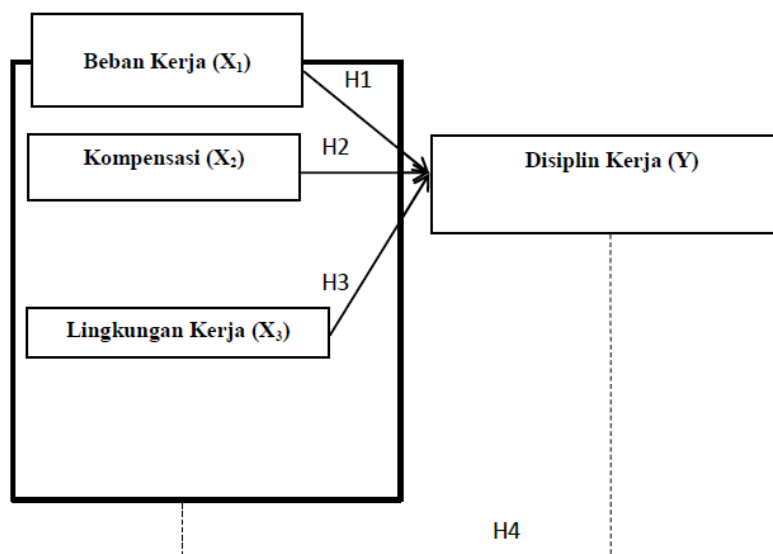
Kompensasi dapat dijelaskan dalam bentuk finansial dan non finansial. Kompensasi finansial bisa diberikan kepada pegawai seperti dalam bentuk gaji atau upah atau gaji, sedangkan non finansial dapat diberikan kepada pegawai dalam bentuk kesempatan berkarier. Menurut Singodimedjo dalam Mangkunegara, (2000) menerangkan bahwa kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan (Simamora, 2004) adalah sebagai berikut Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

Lingkungan kerja merupakan kondisi dimana para karyawan bekerja baik secara fisik dan non fisik yang memberikan suasana kerja yang nyaman. Menurut Indrawati (dalam Dotulog dkk, 2018) menyatakan kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan

untuk memberikan suasana kondusif dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2001) adalah kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman.

Disiplin kerja merupakan sebuah bentuk atau sikap dalam mentaati dan menghormati peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2009), Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efesiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Tohardi dalam Sutrisno, 2009). Indikator disiplin kerja menurut Soejono dalam Febriyanto (2017) ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

Kerangka konsep dan hipotesis. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen (bebas) meliputi beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen (terikat) meliputi disiplin kerja karyawan. Berikut gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini.



Gambar 1.
Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan landasan teori dari kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari.

H2 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari

H4: Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari

Page | - 587 -

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Jumlah populasi adalah 53 karyawan yang berada di bank. Untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan teknik sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014).

Analisis data yang digunakan penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2006). Ada persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

Dimana :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Disiplin Kerja

a = Konstanta

β_1 = Koefisien dari variabel Beban Kerja

β_2 = Koefisien dari variabel Kompensasi

β_3 = Koefisien dari variabel Lingkungan Kerja

X1 = Variabel Beban Kerja

X2 = Variabel Kompensasi

X3 = Variabel Lingkungan Kerja

e = Standar error

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini karakteristik responden yang ingin diketahui meliputi : jenis kelamin. Berikut ini gambaran umum karakteristik responden tersebut dalam beberapa kategori.

Tabel 1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja dan Pendapatan

No	Responden	Jumlah	Persentase (%)
----	-----------	--------	----------------

1	Pria	28	52,9%
2	Wanita	25	47,1%
	Total	53	100%
No	Tk.Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	4	7,6 %
2	SMK	5	9,4 %
3	D3	2	3,8%
4	S1 (Sarjana)	42	79,2 %
	Total	53	100%
No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	< 2tahun	12	22.65
2	2-5 Tahun	34	64.15
3	6-10 Tahun	5	9.43
4	≥ 10 Tahun	2	3.77
	Total	53	100%
No	Pendapatan	Jumlah	Presentase
1	2100000-3000000	3	5,7%
2	3100000-4000000	17	32,1%
3	4100000-5000000	26	49%
4	> 5000000	7	7,5%
	Total	53	100%

Sumber Data: Primer, Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin pria sebanyak 28 karyawan dengan presentase (52,9%) dan wanita sebanyak 25 karyawan dengan presentase (47,1%) dengan total responden sebanyak 53 karyawan. Maka dapat dilihat bahwa karyawan yang berkerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari lebih dominasi oleh pria daripada wanita, karena proses rekrutmen memenuhi kiteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang kegiatannya banyak berinteraksi langsung dengan nasabah dan calon nasabah seperti bagian Marketing.

Untuk tingkat pendidikan, sebanyak 4 karyawan dengan presentase 7,6% lulusan SMA, sebanyak 5 karyawan dengan presentase 9,4% lulusan SMK, sebanyak 2 karyawan dengan presentase 3,8% lulusan D3, sebanyak 42 karyawan dengan presentase 79,2% lulusan S1 (Sarjana). Maka dapat disimpulkan bahwa dari pendidikan terakhir sebagian besar karyawan yang berkerja, didominasi pendidikan terakhir S1 (Sarjana), hal ini dikarenakan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan wawasan yang luas.

Untuk masa kerja, terdapat 12 orang (22,64%) responden memiliki lama bekerjanya < 2 tahun, sebanyak 34 karyawan (64,15%) lama bekerjanya 2-5 tahun, sebanyak 5 karyawan (9,43%), dan sebanyak 2 karyawan (3,77%) lama bekerjanya ≥ 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia dengan lama bekerja 2-5 Tahun.

Masa kerja yang cukup lama menunjukkan bahwa pegawai loyal terhadap pihak perusahaan dan memiliki pengalaman kerja yang baik.

Berdasarkan table pendapatan di atas, terdapat 3 orang responden (5,7%) yang memiliki pendapatan antara 2.100.000 sd 3.000.000. Selanjutnya 17 responden (32 %) yang memiliki pendapatan 3.100.000 sd 4.000.000. Kemudian terdapat 26 responden (49%) yang memiliki pendapatan 4.100.000 sd 5.000.000. Terakhir terdapat 7 responden (7,5%) pendapatan diatas 5 juta. Dari table pendapatan tersebut mayoritas berada pada kisaran pendapatan 4.100.000 sd 5.000.000 atau 49%. Jika dibandingkan dengan upah minimum Provinsi Papua Barat tahun 2020 sebesar 3,1 juta maka pendapatan pegawai BRI Cabang Manokwari berada diatas upah minimum Provinsi Papua Barat.

Hasil Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas dalam penelitian ini melalui software SPSS sebagai berikut :

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,496	0,270	Valid
	0,520	0,270	Valid
	0,337	0,270	Valid
	0,426	0,270	Valid
	0,659	0,270	Valid
	0,532	0,270	Valid
	0,519	0,270	Valid
	0,541	0,270	Valid
	0,545	0,270	Valid
	0,368	0,270	Valid
	0,373	0,270	Valid
	0,628	0,270	Valid
Kompenasai (X2)	0,623	0,270	Valid
	0,839	0,270	Valid
	0,853	0,270	Valid
	0,753	0,270	Valid
	0,766	0,270	Valid
	0,814	0,270	Valid
	0,877	0,270	Valid
	0,695	0,270	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0,625	0,270	Valid
	0,756	0,270	Valid
	0,794	0,270	Valid
	0,677	0,270	Valid

	0,630	0,270	Valid
	0,525	0,270	Valid
	0,724	0,270	Valid
	0,737	0,270	Valid
	0,729	0,270	Valid
	0,866	0,270	Valid
Disiplin Kerja (Y)	0,825	0,270	Valid
	0,791	0,270	Valid
	0,765	0,270	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

Hasil Uji Validitas pada tabel 1 diatas menunjukkan r hitung > r tabel yaitu 0,270. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrument dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2013).

Tabel 3.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Of Point	Keterangan
Beban Kerja	0,634	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,929	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,828	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,872	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel menunjukkan angka > 0,60. Maka dapat disimpulkan Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (Y) dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Parsial. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait (Ghozali, 2006).

Tabel 4.

Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.316	4.965		1.071	.290
Beban Kerja	.313	.135	.281	2.325	.024
Kompensasi	-.105	.048	-.256	-2.211	.032
Lingkungan Kerja	.352	.121	.347	2.921	.005

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

Hasil analisis regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa :

1. Pada table 4 di atas, nilai signifikansinya variabel Beban kerja sebesar $0,024 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama menyatakan bahwa bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) terbukti.
2. Variabel Kompensasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) terbukti.
3. Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan demikian lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) terbukti.

Page | - 591 -

Selanjutnya dilakukan uji secara keseluruhan variable yaitu uji simultan.

Tabel 5.

Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	270.693	3	90.231	9.887	.000 ^b
Residual	447.194	49	9.126		
Total	717.887	52			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari nilai α 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a 4 diterima dan H_0 4 ditolak, yang artinya beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 6.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.339	3.021

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

Pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa *R Square* sebesar 0,377 artinya 37,7% variabel dependen yaitu Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu beban kerja (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 37,7\% = 62,3\%)$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari

Telah dijelaskan pada table 4 coefficient di atas bahwa secara parsial Beban Kerja mempengaruhi disiplin kerja dimana nilai signifikansinya variabel Beban kerja sebesar $0,024 < 0,05$. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fidaus Arif (2017), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN) Cabang Pekanbaru. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riati, dkk. (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri.

Pada dasarnya jika individu melaksanakan pekerjaan harus berdasarkan peraturan yang ada. Dengan peraturan yang ada dan ditaati, target-target yang dibebankan kepada pegawai akan dapat terselesaikan. Seperti halnya Beban kerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari, meskipun tinggi namun dapat diselesaikan dengan baik. Tekanan kerja yang diberikan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan adalah bentuk dari penyelesaian pekerjaan yang telah ditargetkan. Pegawai diwajibkan lembur jika pekerjaan belum terselesaikan, sebab jika tidak sesuai target akan berdampak pada karier pegawai yang bersangkutan. Selain itu, berdasarkan jawaban responden yang berkaitan dengan rutinitas pekerjaan, responden menyatakan bahwa rutinitas pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Selanjutnya, jika di lihat pada karakteristik responden pada indikator Masa kerja dan tingkat pendidikan, maka dapat disimpulkan bahwa dengan masa kerja yang sebagian besar lebih dari 2 tahun memiliki pengalaman kerja yang baik dalam menangani suatu pekerjaan. Demikian halnya ditambah dengan tingkat pendidikan para pegawai yang mayoritas berpendidikan tinggi, hal ini membantu pegawai memahami dalam menangani pekerjaan dan akan membantu pegawai mempercepat penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari telah memiliki pegawai yang memiliki kompetensi yang baik.

Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari.

Telah dijelaskan pada table 4 coefficient di atas bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manokwari dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djastuti dkk, (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten batang. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Analisis regresi linear berganda dengan nilai signifikasinya 0,007 atau lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa secara parsial variabel

kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Secara teori, kompensasi didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Kompensasi non finansial yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk cuti tahunan diberikan oleh pihak bank berdasarkan ketentuan yang berlaku. Hak melaksanakan cuti tahunan dapat diberikan kepada pegawai dengan masa kerja tertentu apabila pegawai yang bersangkutan telah bekerja dalam satu tahun tanpa terputus. Berdasarkan indikator jawaban responden, pihak perusahaan telah memberikan hak cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pihak Bank Rakyat Indonesia Cabang Manokwari juga memberikan fasilitas kepada pegawai berupa kendaraan dinas sebagai mobilitas pegawai untuk menjangkau nasabah.

Selanjutnya jika ditinjau dari sisi pendapatan, kompensasi yang diberikan menurut responden sudah sesuai dengan harapan mereka. Responden dalam penelitian ini menyatakan pesetujuannya bahwa kompensasi yang diberikan secara finansial telah sesuai dengan harapannya dan, responden juga menyatakan persetujuan bahwa dengan kompensasi yang diberikan akan membuat mereka lebih termotivasi dan lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari

Berdasarkan hasil pengujian menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) dapat dilihat pada tabel 4 bahwa nilai signifikan $0,005 < 0,05$, yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manokwari.

Lingkungan kerja pada penelitian ini mengacu pada kondisi kerja, perlengkapan, supervise oleh atasan, komunikasi dan keamanan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Bank BRI Cabang Manokwari, responden menyatakan persetujuannya bahwa lingkungan kerja mereka cukup baik. Lingkungan kerja yang cukup baik misalnya ditunjukkan oleh hubungan dengan rekan kerja dan supervise atasan yang komunikatif. Menurut responden unsur pimpinan berperan dalam melakukan supervise untuk memberikan dukungan pada proses pelaksanaan pekerjaan. Demikian halnya dengan hubungan rekan sekerja, responden memberikan persetujuan mengenai hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada kondisi kerja, sebagian besar pegawai merasakan bahwa kondisi kerja mereka sudah baik namun masih terdapat pegawai atau responden yang menyatakan tidak persetujuan dengan kondisi penerangan dan sirkulasi udara ini. Lingkungan kerja yang baik ini akan memberikan dampak positif bagi pegawai.

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukan bahwa variabel beban kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja (Y) karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi F nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha $0,000$ ($0,000 < 0,05$).

Hasil uji R square (R^2) berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh sebesar 0,377. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) 37,7% sedangkan sisanya 62,3% dijelaskan oleh variabel-variabel diluar penelitian. Beban kerja dapat membuat karyawan lebih berdisiplin jika karyawan mampu dan bekerja sesuai dengan peraturan dan mencapai target yang diberikan. Karyawan bisa menjadi lebih berdisiplin jika unsur pimpinan terlibat langsung dalam melakukan supervise kepada bawahannya. Pimpinan dapat melakukan komunikasi dengan bawahan dan membentuk lingkungan kerja yang atau atmosfer kerja yang kondusif.

Di samping itu, jika melihat karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang berbeda, memberikan petunjuk kepada pimpinan bahwa untuk perlu menganalisis tentang tugas sesuai dengan kompetensi karyawannya. Dalam hal pemberian kompensasi, kompensasi finansial dan non finansial menurut responden telah diberikan dengan baik oleh pihak perusahaan. Gaji dan tunjangan beserta kompensasi non finansial seperti cuti jika diterima oleh karyawan dengan memuaskan maka akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja. Berbeda jika kompensasi yang diberikan ternyata tidak memuaskan, akan membuat karyawan merasa tidak dihargai dan bisa menimbulkan pengunduran diri pada karyawan yang bersangkutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan yaitu Terdapat pengaruh secara parsial antara beban kerja terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Beban kerja sesuai yang ditargetkan dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan. Selesaiannya pelaksanaan pekerjaan ini tidak terlepas dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai Bank BRI Cabang Manokwari.

Terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. Responden dalam penelitian ini menyatakan pesetujuannya bahwa kompensasi yang diberikan secara finansial seperti gaji dan tunjangan untuk pegawai telah sesuai dengan harapannya. Responden juga menyatakan bahwa kompensasi non finansial seperti pemberian cuti juga diberikan berdasarkan peraturan yang berlaku.

Terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Lingkungan kerja secara umum cukup baik, terutama hubungan kerja pimpinan dengan bawahan dan hubungan antar teman sejawat. Lingkungan kerja yang baik akan memberi dampak positif bagi pegawai terutama dalam kedisiplinan kerja.

Terdapat pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari. Hasil uji R square (R^2) berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh sebesar 0,377. Hal ini ditunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) sebesar 37,7% sedangkan sisanya 62,3% dijelaskan oleh variabel-variabel diluar penelitian.

REKOMENDASI

Mengingat kompleksitas tugas dan tanggung jawab serta latar belakang pengalaman kerja, dan pendidikan yang berbeda, hendaknya perlu dilakukan pengawasan oleh pimpinan kepada para bawahannya agar para pegawai tidak mengalami beban kerja yang berlebihan.

Pemberian kompensasi yang baik atau tinggi harus dipertahankan khususnya kompensasi non finansial seperti pemberian fasilitas kepada pegawai, kepastian jenjang karir dan penghargaan. Dengan kepastian pemberian kompensasi, maka pegawai akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Pentingnya mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif hubungan antara teman sejawat, dan dengan pimpinan. Ruang kerja yang masih sempit dan sirkulasi udara yang mengganggu pekerjaan para pegawai hendaknya diperbaiki.

Penelitian ini, Masih terdapat factor yang dapat mempengaruhi dan berhubungan dengan Disiplin Kerja yaitu semangat kerja atau motivasi kerja, kepemimpinan, konflik kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Penelitian ini terbatas pada lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja. Penelitian ini tidak mengamati pengaruh langsung dan tidak langsung yang secara teoritis mempengaruhi keterkaitan antar variable bebas terhadap variabel terikat.

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel motivasi kerja atau Semangat Kerja, kepuasan kerja variabel intervening. Secara konsep, pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan merasa bahwa mereka dihargai oleh perusahaan dan mereka akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan dan akan menunjukkan disiplin yang baik. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah metode penelitian dengan menggunakan analisis jalur(path analysis).

DAFTAR REFERENSI

- Danaswara, D. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Produksi Bagian Cutting PT Eagle Glove Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma .
- Firdaus, A. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru. Journal Online Mahasiswa, Universitas Riau, Vol 4(No 1)*.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (7nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Henani, T. R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Mangkunegara, P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, P. A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Prabowo, D. A., & Djastuty, I. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang. *Diponegoro Journal Of Management*, vol. 3(No 4).
- Riati, D., & Wihara , D. S. (2018). *Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri*. Penataran, Vol. 3(No. 1).
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (3nd ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* . Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.