

Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing

Jodi Efrem^{1)*}, Eso Hernawan²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾efremjodi@gmail.com

²⁾eso.hernawan@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022

Kata kunci:

Disiplin Kerja
Gaya Kepemimpinan
Lingkungan Kerja
Kompensasi
Kinerja Karyawan

Abstrak

Riset bertujuan untuk uji (1) hubungan Disiplin Kerja kepada kinerja karyawan (2) hubungan Gaya Kepemimpinan kepada kinerja karyawan (3) hubungan Lingkungan Kerja kepada kinerja karyawan (4) hubungan Kompensasi kepada kinerja karyawan. Metode yang dipakai pada riset ini ialah metode deskriptif. Untuk menganalisis data peneliti menyebarkan kuesioner kepada 100 orang narasumber dan Pengolahan Data menggunakan SPSS versi 24. Hasil yang ditunjukkan dalam riset ini menyatakan bahwa di peroleh 0,002 untuk disiplin kerja yang berarti memiliki hubungan kepada kinerja karyawan, 0,000 untuk gaya kepemimpinan yang berarti memiliki hubungan kepada kinerja karyawan, 0,615 untuk lingkungan kerja yang berarti tidak memiliki hubungan kepada kinerja karyawan, dan 0,000 untuk kompensasi yang berarti memiliki hubungan kepada kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh taraf sig 0,000 maka disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berhubungan kepada kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perseroan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perseroan selalu berjuang agar kinerja karyawan dapat meningkat, sehingga akan membawa perseroan untuk meraih tujuannya. Dengan demikian, perusahaan harus menyanggah cara agar mendorong karyawan agar bekerja dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai aturan yang dibuat oleh perseroan (Chandra, 2019a; Farunik, 2019).

Kinerja karyawan di PT. SunLife Financial Indonesia dipengaruhi oleh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Disiplin kerja yakni sikap sukarela pekerja terhadap panggilan akan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. karyawan akan menjalankan tugasnya dengan baik dan bukan dengan paksaan (Chandra, 2019b; Ginny, 2019).

Kedisiplinan kerja juga dipicu oleh pemimpin yang menyanggah kemampuan untuk mendorong dan mempengaruhi organisasi menuju target atau tujuan perseroan yang telah ditentukan. pemimpin selalu menjadi faktor utama dalam memastikan keberhasilan suatu perseroan. karena kualitas dari seorang pemimpin yang efektif yakni mampu untuk membentuk para karyawan menyanggah kedisiplinan kerja yang bagus, rasa percaya diri, menyanggah rasa optimis yang besar dan komitmen dengan tujuan perseroan dan target yang telah di tentukan oleh perseroan (Andy & Sutrisna, 2018) (Melatnebar et al., 2020; Wi, 2020).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi para karyawan dan perseroan. Lingkungan kerja yang baik akan memicu suasana hati para karyawan menjadi senang dan membuat karyawan bekerja dengan senang hati tanpa ada paksaan, ini akan membuat para karyawan menjadi kompak dan saling bekerja sama antara rekan kerja guna untuk meraih tujuan perseroan, sehingga konflik antara karyawan akan terhindar dan membentuk karyawan yang kreatif serta mampu memunculkan ide ide baru (Andy, 2019) (Winata et al., 2020).

Kompensasi dengan PT. Sunlife Financial Indonesia masih dipandang kurang dalam hal kemampuan perusahaan untuk mempercayakan karyawan dengan apa yang mereka berikan kepada perseroan. Kompensasi diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, jika perseroan royal kepada para karyawan maka

karyawan akan bersikap royal juga terhadap perseroan, dan mampu membuat karyawan menyandang semangat kerja yang tinggi demi mendapatkan kompensasi atau komisi yang perseroan berikan. hal ini adalah dampak positif bagi karyawan dan perseroan, karena para karyawan akan bersemangat untuk mengejar target dan berjuang bekerja sebaik mungkin untuk mendapatkan prestasi dan reward dari perseroan (Hidayat, 2020; Wi, 2020).

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

(Suparyadi, 2015) (Chandra, 2020)menerangkan :

“Kinerja karyawan yakni isu kunci dalam berorganisasi karena kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada seberapa baik kinerjanya.”

Disiplin Kerja

Menurut (Ardana, dkk 2011) (Angreni, 2020)menerangkan :

“Disiplin kerja yakni perbuatan yang menghargai, menuakan dan menaati peraturan yang berlaku serta kesanggupan untuk melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi .”

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2008) (Parameswari, 2020)menerangkan :

“Kepemimpinan yakni proses mempengaruhi satu individu untuk mencapai tujuan bersama.”

Kompensasi

Menurut (Parameswari et al., 2020)(Winata & Limajatini, 2020) menerangkan :

“Kompensasi yakni pemberian dari perseoran atas prestasi kerja.”

III. METODE

Jenis Penelitian

Metode yang dipakai ialah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang diuji dengan menggunakan program SPSS Versi24.

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam riset ini ialah karyawan bagian tenaga pemasaran PT. SunLife Financial Indonesia.

Populasi dan Sample

Populasi riset ini ialah pekerja bagian marketing pada PT. SunLife Financial Indonesia yang berjumlah 106 orang yang terbagi di semua cabang Cimb Niaga yang berjumlah 30 cabang yang tersebar di jabodetabek. Sedangkan Sampel yang dipakai pada riset ialah sebanyak 100 orang karyawan pada bagian marketing yang ada di PT. SunLife Financial Indonesia.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas Menurut (Sugiyono, 2015) menerangkan :
“Alat ukur yang valid yakni alat ukur yang dipakai untuk memperoleh data yang valid”.
2. Uji Reliabilitas Menurut (Sugiyono, 2015) menerangkan :
“Reliabilitas yakni data serupa dalam keadaan yang berbeda”.

IV. HASIL

1. Data Narasumber

Perincian Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	34	34.0	34.0	34.0
	Perempuan	66	66.0	66.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : SPSS24

Dapat dilihat dari bagan diatas 100 narasumber diketahui 34 narasumber laki-laki (percentage 34%) dan 66 narasumber perempuan (percentage 66%).

Perincian narasumber berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 46 Tahun	1	1.0	1.0	1.0
	18 - 24 Tahun	74	74.0	74.0	75.0
	25 - 31 Tahun	18	18.0	18.0	93.0
	32 - 38 Tahun	6	6.0	6.0	99.0
	39 - 45 Tahun	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : SPSS24

Dari bagan diatas diketahui 1 narasumber (percentage 1%) berusia > 46 tahun, 74 narasumber (percentage 74%) berusia 18-24 tahun, 10 narasumber (percentage 10%) berusia 25-31 tahun, 1 narasumber (percentage 1%) berusia 32-38 tahun dan 1 narasumber (percentage 1%) berusia 39-45 tahun.

Perincian narasumber berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1 - D3	2	2.0	2.0	2.0
	S1	59	59.0	59.0	61.0
	S2	1	1.0	1.0	62.0
	SMA/SMK	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : SPSS24

Dari bagan diatas diketahui bahwa 2 narasumber (percentage 2%) menyandang tingkat pendidikan D1-D3, 59 narasumber (percentage 59%) menyandang tingkat pendidikan S1, 1 narasumber (percentage 1%) menyandang tingkat pendidikan S2, 38 narasumber (percentage 38%) menyandang tingkat pendidikan SMA/SMK.

2. Uji Reliabilitas

Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.905	8

Sumber : SPSS24

Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.854	.857	6

Sumber : SPSS24

Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.902	7

Sumber : SPSS24

Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.915	7

Sumber: SPSS24

Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.933	9

Sumber: SPSS24

Dari bagan diatas diketahui taraf cronbach's pada setiap variabel > 0,60. Pertanyaan yang dipakai untuk menaksir variabel riset adalah baik dan reliabel.

3. Uji T

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.625	2.407		1.506	.135
	Disiplin Kerja	.294	.093	.229	3.153	.002
	Gaya Kepemimpinan	.745	.156	.475	4.762	.000
	Lingkungan Kerja	-.050	.098	-.043	-.505	.615
	Kompensasi	.363	.084	.334	4.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS24

Dari bagan diatas diketahui :

- a. Hubungan Disiplin Kerja Kepada Kinerja Karyawan
 Disiplin kerja menyandang taraf Thitung 3,153 > Ttabel 1,985 dan taraf sig 0,002 > 0,05. Maka, disiplin kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan.
- b. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepada Kinerja Karyawan
 Gaya kepemimpinan menyandang nilai Thitung sebesar 4.762 > Ttabel 1,985 dan taraf sig 0,000 < 0,05. Maka, gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan.
- c. Hubungan Lingkungan Kerja Kepada Kinerja Karyawan
 Lingkungan kerja menyandang taraf Thitung sebesar -0,505 < Ttabel 1,985 dan taraf sig 0,615 > 0,05. Maka, lingkungan kerja tidak memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan.
- d. Hubungan Kompensasi Kepada Kinerja Karyawan
 Kompensasi menyandang nilai Thitung sebesar 4.336 > Ttabel 1,985 dan taraf sig 0,000 > 0,05. Maka kompensasi memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan.

4. Uji F

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2376.367	4	594.092	60.662	.000 ^b
	Residual	930.383	95	9.794		
	Total	3306.750	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: SPSS24

Dari bagan diatas, diperoleh tingkat sig $0,000 < 0,05$. Maka, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berhubungan dengan Kinerja Karyawan.

V. KESIMPULAN

1. Disiplin Kerja memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan, taraf signifikans $0,002 > 0,05$.
2. Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan, taraf signifikans $0,002 > 0,05$.
3. Lingkungan Kerja tidak berhubungan dengan Kinerja Karyawan, taraf signifikans $0,615 > 0,05$.
4. Kompensasi memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan, taraf signifikans $0,000 < 0,05$.
5. Disiplin Kerja,
6. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, taraf signifikans $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy, I. A. M. S. D. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *ECo-Buss Vol 2 No 1 (2019)*, 2, 39915587.
- Andy, & Sutrisna. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama Understanding the Relationship between Affective Commitment and Continuity Commins at Buddhi College Tangerang. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 16. No. 1 (2018)*, 1, 18–33.
- Angreni, T. (2020). Analisis Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Papan Nama, Media Massa Lokal, dan Potongan Harga Pada Keputusan Mahasiswa Memilih Perguruan Tinggi Buddhi, Karawaci, Tangerang. *ECo-Buss*, 2(3 SE-Articles), 32–43. <https://doi.org/10.32877/eb.v2i3.135>
- Chandra, Y. (2019a). PENGARUH POTENSI KEBANGKRUTAN, STRATEGI MANAJEMEN LABA DAN RESIKO INVESTASI TERHADAP VOLUME PERDAGANGAN SAHAM PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu, Vol. 12, N.*
- Chandra, Y. (2019b). Pengaruh Strategi Manajemen Laba dan Resiko Investasi Terhadap Volume Perdagangan Saham (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 159–165. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/96>
- Chandra, Y. (2020). Pengaruh Konservatisme Akuntansi, Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 12–28. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.366>
- Farunik, C. G. (2019). Strategi Digital Leadership menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 146–158. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/95>
- Ginny, P. L. (2019). Analisis Strategi Bersaing Perusahaan Yang Bergerak Dibidang Logistik Di Jakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2 SE-Articles), 107–128. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.172>

- Hidayat, A. (2020). New Regulation on Payment System no. 22/23/PBI/2020 by Central Bank of Indonesia. *ECo-Buss*, 3(1 SE-Articles), 1–6. <https://doi.org/10.32877/eb.v3i1.179>
- Melatnebar, B., Oktari, Y., Chandra, Y., & Vinna, V. (2020). Pengaruh Pkp, Sistem E-Faktur, Kanal E-Billing Pajak Dan E-Filling Terhadap Jumlah Penerimaan Ppn Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Direktorat Jenderal Pajak. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 106–117. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.490>
- Parameswari, R. (2020). THE EFFECT QUALITY TANGERANG LIVE TO PUBLIC SATISFACTION IN TAMAN ROYAL 2. *Parapolitika: Journal of Politics and Democracy Studies*, 1(1 SE-Articles). <https://parapolitika.upnvj.ac.id/index.php/pp/article/view/7>
- Parameswari, R., Tholok, F. W., & Pujiarti, P. (2020). THE EFFECT OF PROFESSIONALISM ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT SAKURA JAYA COMPANY. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(2 SE-Articles), 56–68. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i2.352>
- Wi, P. (2020). Fator “Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 – 2018). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 1–11. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.365>
- Winata, S., Kusnawan, A., Limajatini, L., & Hernawan, E. (2020). Ethical Decision Making Based On The Literature Review Of Ford & Richardson 1962 - 1993. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(1 SE-Articles), 1–8. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i1.286>
- Winata, S., & Limajatini, L. (2020). Accountant’s Ethical Orientations Under Ethical Decision Making Literatures Review Of Accounting’s Aspect From 1995 To 2012. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 88–105. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.499>
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan IWayan Mudiarta Utama. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Graha Ilmu*, 53(9), 1689–1699.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM (Edisi Pert). Penerbit : Andi. Yogyakarta.
- Kreitner, R. dan Kinicki. (2008). *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.