

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL (BTPN) SYARIAH KARANGANYAR

Duwi Handayani¹⁾, Praptiestrini²⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta ²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: handayaniduwi@gmail.com¹⁾, prapti.unsa@gmail.com²⁾

Abstract

In this study the authors have a goal to determine the effect of job satisfaction, communication and compensation on employee performance PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar either partially or simultaneously. Hypothesis in this research are: Suspected job satisfaction, communication and compensation effect on employee performance of PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar either partially or simultaneously. Data needed in this research is primary data obtained by questionnaire method from sample as much as 42 respondents. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The results of data analysis in this study can be concluded that job satisfaction, communication and compensation affects the performance of employees of PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar either partially or simultaneously.

Keywords: *job satisfaction, communication, compensation and performance*

PENDAHULUAN

Faktor sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan mempunyai peran yang besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan tersebut. Keberadaan sumber daya manusia di dalam organisasi mempunyai peran penting khususnya dalam bidang perencanaan. Perencanaan dalam sebuah perusahaan tidak dapat digantikan menggunakan sumber daya mesin, perencanaan hanya dapat dilakukan oleh manusia yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu sumber daya yang dapat dioptimalkan kinerjanya, berbeda dengan sumber daya yang lainnya. Melihat pentingnya faktor sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka setiap perusahaan selalu berupaya meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam rangka menciptakan keunggulan dalam bersaing.

Pada perusahaan perbankan faktor sumber daya manusia memegang peran penting dalam operasional perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan perbankan sebagai salah satu perusahaan jasa akan dapat menciptakan keunggulan dalam bersaing. Keunggulan dalam menciptakan pelayanan yang terbaik bagi para nasabah melalui peningkatan kinerja karyawan yang ada di perusahaan perbankan menjadi kunci sukses perusahaan perbankan dalam persaingan bisnis perbankan yang semakin ketat seperti sekarang ini. Salah satu perusahaan perbankan yang ada di masyarakat dan sudah banyak dikenal di masyarakat sekaligus salah satu perusahaan perbankan yang selalu berinovasi dalam produk pelayanan jasa perbankan adalah Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar merupakan salah satu bank yang sudah mempunyai nama besar di masyarakat. Bank Mandiri selalu berupaya untuk dapat diterima dan menjadi mitra masyarakat yang baik. Upaya ini dilakukan oleh manajemen Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar melalui pengelolaan sumber daya manusia yang ada di Bank Mandiri yang baik dan peningkatan inovasi produk.

Salah satu bentuk inovasi pelayanan yang ada di Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar adalah dengan menciptakan unit mikro yang selama ini menjadi kebutuhan masyarakat khususnya usaha mikro, kecil dan menengah. Unit Mikro Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar bertujuan untuk menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat khususnya bagi para pelaku bisnis mikro, kecil dan menengah. Dalam rangka meningkatkan pelayanan di

sektor mikro, kecil dan menengah yang ada di Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar pihak manajemen perusahaan selalu memperhatikan aspek kinerja karyawan sebagai salah satu sumber daya yang potensial dalam rangka memajukan bisnis Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.

Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di Unit Mikro Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar diantaranya adalah faktor kepuasan kerja, komunikasi dan kompensasi. Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana seorang karyawan mendapatkan apa yang menjadi harapannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dilakukan kepada perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja seringkali berpengaruh positif terhadap kinerja. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Devi, E. K. D (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja juga dilakukan oleh Hendrayana, I.G. dkk (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Faktor yang lain yang tidak kalah penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor komunikasi. Komunikasi yang baik dalam sebuah perusahaan akan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Terciptakan komunikasi yang baik, baik antara atasan dengan karyawan, sesama karyawan dan komunikasi pihak perusahaan dengan pihak-pihak yang ada di sekitar perusahaan akan mendukung kinerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hastuti, R. & Praptiestrini (2019), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain faktor kepuasan kerja dan komunikasi, faktor yang lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Kompensasi diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik. Kompensasi dapat berupa materi seperti bonus, tunjangan dan insentif maupun non materi seperti fasilitas, pelayanan dan jaminan. Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi seringkali berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dito, A.H. (2010), Praptiestrini (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Terkait dengan permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini bermaksud mengangkat permasalahan yang terkait dengan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar (Persero) Unit Mikro yang ada di Kantor Cabang Pembantu Adisucipto Surakarta. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari faktor kepuasan kerja, komunikasi dan kompensasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar?
4. Apakah kepuasan kerja, komunikasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar?

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.
2. untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.
3. untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.
4. untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komunikasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Mangkunegara (2012: 67), yang dimaksud dengan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Simamora (2011: 50), kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga (3) komponen yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personal. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting. Aspek ketiga definisi kinerja adalah penilaian, penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian bahwa kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran operasional dan penilaian reguler mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi personal.

Kepuasan Kerja

Gibson (2011: 182) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Pendapatan yang diterimanya dapat berbentuk intrinsik. Pendapatan intrinsik dapat berupa adanya perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan orang lain. Penghargaan ekstrinsik dapat berupa gaji, kondisi kerja tingkat pengawasan, lingkungan kerja dan sebagainya. Gomes (2013: 178) menyebutkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman kerja, kebijakan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi.

Komunikasi

Purwanto, D. (2012: 7), menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang biasa baik dengan simbol-simbol maupun perilaku atau tindakan. Pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang seperti melalui lisan, tulisan maupun sinyal-sinyal non verbal. Sementara itu, komunikasi bisnis berbeda dengan komunikasi antar pribadi, maupun komunikasi lintas budaya. Komunikasi antar pribadi merupakan bentuk komunikasi yang lazim ditemui dalam kehidupan sehari-hari antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu. Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi yang digunakan dalam dunia bisnis mencakup berbagai macam bentuk komunikasi verbal maupun komunikasi non verbal. Lebih lanjut, jika seseorang dapat belajar membaca pesan-pesan non verbal yang disampaikan orang lain, ia akan dapat menafsirkan maksud dan sikap mereka secara lebih akurat dan lebih tepat. Apabila sikap karyawan menunjukkan gejala-gejala kurang atau menurun kinerjanya, sering melakukan mogok kerja, dan prestasi kerja menurun, seorang manajer harus tanggap dan segera mengambil tindakan penanggulangan.

Kompensasi

Nawawi (2015: 315) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

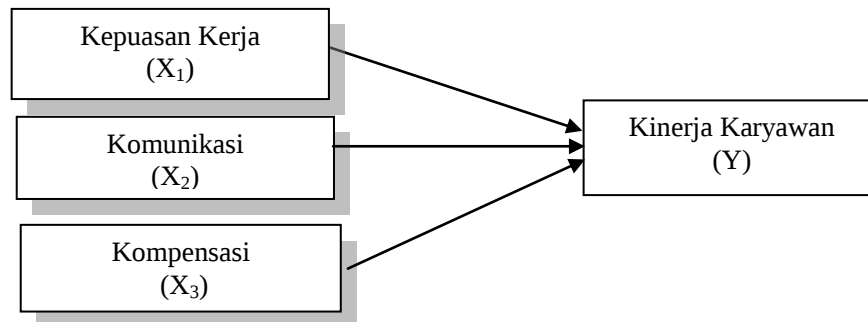
Menurut Hasibuan (2012: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi. Bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa gaji, insentif, tunjangan atau program kesejahteraan. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa atau penghargaan baik berupa finansial atau nonfinansial yang diberikan oleh organisasi/perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi.

Penelitian terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Devi, E. K. D. (2014) yang berjudul: “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan *Outsourcing* PT Semeru Karya Buana Semarang)”. Hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, namun variabel motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja dan motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara komitmen organisasional tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hendrayana, I.G.N.B., dkk (2021) yang berjudul: “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Komitmen Organisasi”. Hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hastuti, R. & Praptiestrini (2019), yang berjudul: “Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Jaya Raharja Solo”. Hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo, sedangkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo. Secara simultan komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Dito, A.H. (2010), yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi mampu menjadi variabel untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Praptiestrini (2018), yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada Mitra Driver Go-Jek di Surakarta)”. Hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Marwa, M., dkk (2019), yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Banjarmasin”. Hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari ketiga variabel independen, persentase tertinggi 8,2% adalah komunikasi. Hal ini disebabkan pada dasarnya pegawai tidak mampu melaksanakan sesuatu secara umum, diperlukan komunikasi dalam mengarahkan arah strategi yang luas, termasuk sistem kompensasi dan kebijakan penerapan kepuasan kerja.

Kerangka penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga atau dugaan sementara karena masih perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.
2. Diduga ada pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.
3. Diduga ada pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.
4. Diduga ada pengaruh kepuasan kerja, komunikasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan data sekunder. Teknik untuk memperoleh data dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berisi pilihan alternatif yaitu point 5: sangat setuju (SS), point 4: setuju (S), point 3: Kurang Setuju (KS), point 2: tidak setuju (TS), point 1: sangat tidak setuju (STS). Uji instrumen dalam penelitian ini adalah uji uji validitas dan uji reliabilitas. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan yang ada Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar berjumlah 42 orang. Sedangkan sampelnya sebanyak 42 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik sensus, dimana teknik sensus semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja, komunikasi, dan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Perhitungan analisis statistik deskriptif, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 21.

Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang dicapai karyawan yang ada di Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikator kinerja dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. mampu meningkatkan target pekerjaan;
- b. mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu;
- c. mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan;
- d. mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan;

e. mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan (Guritno, B. & Waridin, 2005: 66).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian responden terkait dengan perasaan sikap terhadap apa yang rasakan dan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Adapun yang menjadi indikator dalam penilaian kepuasan yaitu sebagai berikut:

- a. upah yang diterima
- b. adanya kesempatan promosi .
- c. pelaksanaan supervisi
- d. kelompok kerja
- e. kondisi kerja (Luthans, 2015: 127).

3. Komunikasi

Komunikasi dalam penelitian ini adalah penilaian responden terkait dengan pola hubungan atau proses pertukaran informasi yang dilakukan antar karyawan, ataupun antara karyawan dengan atasannya di Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar. Purwanto, D. (2012: 14-15) menerangkan bahwa indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel komunikasi antara lain sebagai berikut :

- a. terciptanya penyampaian pesan yang efektif
- b. minimnya terjadi gangguan dalam proses komunikasi
- c. munculnya timbal balik yang baik dalam penyampaian informasi
- d. kelancaran tugas-tugas dapat lebih terjamin
- e. efisiensi dalam komunikasi
- f. dapat meningkatkan partisipasi
- g. pengawasan dapat dilakukan dengan baik (Purwanto, D., (2012: 14-15).

4. Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini penilaian responden terkait dengan penghargaan yang diberikan oleh Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar kepada karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial (Hasibuan, 2012: 119). Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kompensasi finansial, terdiri dari:
 - 1) Gaji,
 - 2) Tunjangan.
- b. Kompensasi non finansial berupa:
 - 1) pujian atasan,
 - 2) fasilitas kerja,
 - 3) peluang promosi (Hasibuan, 2012: 119).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa hasil thitung dari masing-masing pernyataan dalam variabel penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X1), komunikasi (X2), kompensasi (X3), dan kinerja (Y) memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 0,297 yang berarti semua instrumen dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

Pengujian reliabilitas kuisioner pada variabel penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach`s Alpha >0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian yaitu kepuasan kerja (X1), komunikasi (X2), kompensasi (X3), dan kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach`s Alpha > 0,60, maka variabel –variabel dalam penelitian ini sudah dikatakan reliabel dan layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Penelitian

Perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan software SPSS versi 21

diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Uji t			t _{tabel}
	Koefisien	T	Sig.	
(Constanta)	-1,133	-,713	,480	
Kepuasan Kerja (X1)	,449	2,987	,005	2,025
Komunikasi (X2)	,266	2,443	,019	2,025
Kompensasi (X3)	,214	2,949	,006	2,025

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 1, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi dalam persamaan ini:

$$Y = -1,133 + 0,449X_1 + 0,266X_2 + 0,214X_3 + e$$

Nilai (konstanta) sebesar -1,133, bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat variabel kepuasan kerja, komunikasi dan kompensasi, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.

Nilai koefisien kepuasan kerja (X1) sebesar 0,449, bernilai positif artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila terdapat peningkatan kepuasan kerja dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.

Nilai koefisien komunikasi (X2) sebesar 0,266, bernilai positif artinya komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila terdapat peningkatan komunikasi dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.

Nilai koefisien kompensasi (X3) sebesar 0,214, bernilai positif artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila terdapat peningkatan kompensasi dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.

Hasil uji F dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa F hitung > F tabel yaitu (57,941 > 2,84) dan nilai signifikansi (p-value) < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima, berarti kepuasan kerja, komunikasi dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.

Hasil uji koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini sebesar 0,806 sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja, komunikasi dan kompensasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar sebesar 80,6% sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya seperti kepemimpinan, motivasi kerja dan kesejahteraan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devi, E. K. D (2014), Hendrayana, I.G. dkk (2021), artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka akan dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perlunya perhatian perusahaan terhadap pemenuhan harapan karyawan, upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan balas jasa yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan seperti dengan memberikan tambahan bonus bagi karyawan yang mampu memenuhi target pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hastuti, R. &

Praptiestrini (2019), artinya faktor komunikasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik antara sesama karyawan dan antar karyawan dengan atas sekaligus karyawan dengan nasabah akan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlunya menciptakan komunikasi yang baik antar semua pihak yang ada di perusahaan, upaya ini dapat dilakukan dengan menjalin hubungan yang lebih baik antar sesama karyawan, antar karyawan dengan pimpinan maupun dengan nasabah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dito, A.H. (2010), Praptiestrini (2018), artinya pemberian kompensasi kepada karyawan baik yang berupa materi maupun non materi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu perhatian terhadap pemberian kompensasi yang memadai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan kepada perusahaan. Upaya ini dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan akan fasilitas pekerjaan seperti pemberian uang transportasi, uang makan, dan pemberian cuti.

Kepuasan kerja, komunikasi dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar. Penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Marwa, M., dkk (2019) menyatakan bahwa variabel Kepuasan kerja, komunikasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka ada beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.
2. Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.
4. Kepuasan kerja, komunikasi dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peningkatkan kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian perusahaan, karena untuk memenuhi harapan karyawan, upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan balas jasa yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan seperti dengan memberikan tambahan bonus bagi karyawan yang mampu memenuhi target pekerjaan.
2. Upaya meningkatkan kinerja karyawan perlunya menciptakan komunikasi yang baik antar semua pihak yang ada di perusahaan, upaya ini dapat dilakukan dengan menjali hubungan yang lebih baik antar sesama karyawan, antar karyawan dengan pimpinan maupun dengan nasabah.
3. Upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu perhatian terhadap pemberian kompensasi yang memadai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan kepada perusahaan. Upaya ini dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan akan fasilitas pekerjaan seperti pemberian uang transportasi, uang makan, dan pemberian cuti.
4. Bagi penelitian yang akan datang dalam menganalisis faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komposisi variabel bebas yang berbeda seperti variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kesejahteraan serta menggunakan obyek penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Guritno, B. & Waridin. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74.
- Dito, A.H. (2010). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga

- dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Tesis, Magister Manajemen, Undip, Semarang.
- Devi, E. K. D. (2014). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)*. Tesis Magister Manajemen, Undip, Semarang.
- Gibson, J. (2011). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Semarang: Bina Pura Aksara.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Hastuti, R. & Praptiestrini. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Jaya Raharja Solo. *Jurnal Smooting*, Vol.17 No. 3, pp. 12-19.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Hendrayana, I.G.N. dkk (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol. 1 No. 4, pp. 1357-1368.
- Luthans, E.A. (2015). *Organizational Behavior, Sixth Edition*. Singapore: Mc. Graw Hill Book Co.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwa, M., dkk. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 7 No. 2, pp. 125-135.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Praptiestrini. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada Mitra Driver Go-Jek Di Surakarta). *Jurnal Akutansi dan Manajemen Mutiara Madani*, Vol. 6 No.2. pp. 163-181.
- Purwanto, D. (2012). *Komunikasi Bisnis*. Edisi 2, Cetakan kesebelas. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.