

---

# Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Perilaku Kerja Karyawan PT. Swadharma Griyasatya Jakarta

**Riski Cahyanto**

Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No.98, Senen, Jakarta Pusat, Jakarta - Indonesia  
E-mail: rizkycahyanto.rc@gmail.com

---

**Abstrak** - Penelitian ini mengukur hubungan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap perilaku kerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode *simple jenuh sampling* yaitu karyawan Pt Swadharma Griyasatya Jakarta. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan menggunakan *Google Form* kepada karyawan. Jumlah sampel yang diambil berdasarkan respon tanggapan kuesioner yang masuk adalah 60 responden. Selanjutnya hasil tanggapan responden tersebut di tabulasi dan diuji kelayakannya. Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik *Regresi Linier Berganda* menggunakan program SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap perilaku kerja karyawan dengan memiliki nilai *Fhitung* sebesar 47.218 dengan taraf signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,005  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

**Kata kunci:** Kompensasi, Disiplin Kerja, Perilaku Kerja Karyawan

---

**Abstract** - This study measures the relationship between the effect of compensation and work discipline on employee work behavior partially or simultaneously. The data collection method used is a simple saturated sampling method, namely employees of Pt Swadharma Griyasatya Jakarta. Data collection using questionnaires is by distributing a list of questions using *Google Form* to employees. The number of samples taken based on responses to incoming questionnaire responses was 60 respondents. Furthermore, the results of respondents' responses were tabulated and tested for feasibility. The research model to be used in this study is a regression analysis model to test the proposed hypothesis using the Multiple Linear Regression technique using the SPSS 25.0 program. The results showed that the variables of competency and work discipline simultaneously affect employee work behavior by having a *Fcalculate* value of 47,218 with a significant level of 0.000 smaller than 0.005  $H_0$  rejected  $H_a$  accepted.

**Keywords:** Compensation, Work Discipline, Employee Work Behavior

---

## 1. PENDAHULUAN

Perilaku karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena dengan adanya pemikiran *kreatif* mereka akan menghasilkan sesuatu yang baru, dan mereka akan memiliki keberanian untuk mengejar ide-ide ini didalam perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki perilaku baik akan sangat kritis dan akan selalu mengusahakan untuk memunculkan suatu yang baru dilingkungan perusahaan agar lebih mampu memberikan nilai tambah, sehingga dalam memecahkan masalah karyawan akan menggunakan cara yang lebih efektif dan efisien (Illanisa, 2019). Setiap perusahaan termasuk lembaga publik dan swasta, berusaha untuk menghasilkan hasil yang konsisten dengan tujuannya sendiri ketika menjalankan tugasnya. Tanpa partisipasi karyawan sebagai bagian integral dari sistem organisasi, tujuan ini tidak dapat dicapai. Selain itu, karyawan memainkan peran penting dalam setiap tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena di era globalisasi persaingan yang semakin kompleks, oleh karna itu perusahaan membutuhkan pegawai dapat bekerja keras untuk melakukan pekerjaannya karena mereka tangguh dan memiliki sikap yang memungkinkan mereka menyesuaikan diri dengan cepat terhadap setiap perubahan yang mungkin timbul. (Anisa Putri Agiviana, 2019)

Mengingat adanya persaingan yang sangat kompleks, maka untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kerjasama yang kuat. Pencapaian tujuan perusahaan lebih tergantung pada unsur-unsur karyawan dari pada

---

keseluruhan peralatan, sarana, dan prasarana (Ardiansyah, 2020). Pada dasarnya, setiap perusahaan yang didirikan berharap untuk mengalami pertumbuhan yang cepat pada berbagai kegiatannya, dan berusaha untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Perubahan ini berdampak pada ketatnya persaingan, khususnya dalam upaya memenuhi harapan perusahaan.

Kompensasi perlu diberikan kepada karyawan, baik berupa kompensasi finansial ataupun kompensasi non finansial. Selain membutuhkan kompensasi finansial seperti bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain-lain, karyawan juga membutuhkan pekerjaan yang mampu memperlihatkan kemampuan mereka dan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

Menurut, Supatmi, (2019) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugasnya. Menurut, (Halimah, 2019) Kompensasi juga memiliki 2 komponen dalam bentuk program, yaitu: Kompensasi Finansial atau Kompensasi Langsung (*direct compensation*) dan Kompensasi Tidak Langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang bisa disebut sebagai tunjangan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi nyata bagi pekerja, seperti gaji pokok dan gaji variabel, sangat penting karena memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan mereka secara langsung, terutama tuntutan fisiologis. Selain itu, pekerja percaya bahwa gaji mereka akan sepadan dengan bagaimana tenaga kerja mereka dievaluasi (Muljani et al., 2020). Disiplin Adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan filsafah dan moral pancasila (Syafrina, 2019). Menurut, (Hikmah, 2019) perilaku sebagai tingkah atau tindakan yang dapat di observasi oleh orang lain. Pengertian umum perilaku adalah segala perbuatan atau tindakan yang dilakukan makhluk hidup dan pada dasarnya perilaku dapat diamani melalui sikap dan tindakan. Namun tidak berarti bahwa bentuk perilaku hanya dapat dilihat dari sikap dan tindakannya, perilaku juga bersifat potensial yakni dalam bentuk pengetahuan, motivasi dan persepsi. Adapun Menurut, Pitriyani & Halim, (2020) faktor yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan, yaitu; Kondisi kerja, pengawasan atasan, kerjasama dari rekan kerja, jaminan terhadap karir, keamanan, fasilitas kerja dan disiplin kerja. Meskipun para karyawan sudah diberikan kompensasi yang sesuai oleh perusahaan masih banyak terjadi *infesiansi* dalam bekerja, misalnya masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan apapun. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan disiplin karyawan, karena korporasi mungkin bergerak mundur dan maju sebagai akibat dari masalah ini. Jika disiplin kerja tidak ditegakkan, perusahaan tidak akan maju dan berkembang, yang dapat menyebabkan menurunnya organisasi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti mengajukan variabel penelitian yakni Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel *dependent* Perilaku Kerja Karyawan, harapan peneliti akan mendapatkan model secara empiris bahwa kompensasi dan disiplin kerja terhadap perilaku kerja karyawan memiliki korelasi yang kuat, untuk itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah ada pengaruh secara parsial kompensasi terhadap perilaku kerja karyawan? (2) Apakah ada pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap perilaku kerja karyawan? (3) Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap perilaku kerja karyawan?

Dengan hipotesis serta penelitian terdahulu yang dilakukan untuk mendukung penelitian ini, maka penelitian ini terletak pada objek yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu pada karyawan PT Swadharma Griyasatya Jakarta. Peneliti hendak menguji hipotesis yang telah dibuat untuk menganalisa apakah ada pengaruh secara parsial dan simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap perilaku kerja karyawan PT Swadharma Griyasatya Jakarta.

## 2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, metode *probability sampling* dan teknik jenuh sampling. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS. (Hadi, 2020) Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier, populasi penelitian adalah semua karyawan PT. Swadharma Griyasatya yang sekaligus dijadikan sample penelitian yaitu sebanyak 60 responden. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pendapat responden tentang kompensasi dan disiplin kerja terhadap perilaku kerja karyawan PT. Swadharma Griyasatya Jakarta. Instrument yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid, reliabel dan obyektif adalah kuisioner, dengan penggunaan skala likert. Peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu untuk menguji kehandalan instrument yang dipakai. Hasil uji instrumen disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel I Uji Validitas Kompensasi (X1)

Dimensi	Item Pertanyaan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Keterangan
Kompensasi (X <sup>1</sup> )	X1.1	0,480	0.254	Valid
	X1.2	0,445	0.254	Valid
	X1.3	0,451	0.254	Valid
	X1.4	0,481	0.254	Valid
	X1.5	0,333	0.254	Valid
	X1.6	0,451	0.254	Valid
	X1.7	0,387	0.254	Valid
	X1.8	0,675	0.254	Valid
	X1.9	0,355	0.254	Valid
	X1.10	0,275	0.254	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada tabel I, hasil uji validitas variabel kompensasi (X1) semuanya dapat dinilai valid berdasarkan uji instrument karena semuanya memiliki nilai > lebih besar dari r tabel atau 0,254.

Tabel II. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Dimensi	Item Pertanyaan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sup>2</sup> )	X2.1	0,300	0.254	Valid
	X2.2	0,437	0.254	Valid
	X2.3	0,419	0.254	Valid
	X2.4	0,582	0.254	Valid
	X2.5	0,415	0.254	Valid
	X2.6	0,469	0.254	Valid
	X2.7	0,436	0.254	Valid
	X2.8	0,471	0.254	Valid
	X2.9	0,504	0.254	Valid
	X2.10	0,512	0.254	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada tabel II, hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X2) semuanya dapat dinilai valid berdasarkan uji instrument karena semuanya memiliki nilai > lebih besar dari r tabel atau 0,254.

Tabel III. Uji Validitas Perilaku Kerja Karyawan (Y)

Dimensi	Item Pertanyaan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Keterangan
Perilaku Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,292	0.254	Valid
	Y2	0,319	0.254	Valid
	Y3	0,362	0.254	Valid
	Y4	0,476	0.254	Valid
	Y5	0,315	0.254	Valid
	Y6	0,629	0,254	Valid
	Y7	0,480	0,254	Valid
	Y8	0,528	0,254	Valid
	Y9	0,492	0,254	Valid
	Y10	0,538	0,254	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada tabel III hasil uji validitas variabel perilaku kerja karyawan (Y) semuanya dapat dinilai valid berdasarkan uji instrument karena semuanya memiliki nilai > lebih besar dari r tabel atau 0,254.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dalam tabel IV. Disajikan seluruh variabel yang telah diajukan dalam uji instrument ini.

Tabel IV. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficients	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	10 Item	0,645	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	10 Item	0,645	Reliabel
Perilaku Kerja Karyawan (Y)	10 Item	0,645	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada tabel IV disajikan hasil olah data instrument untuk pengujian *reliabilitas instrument* maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memenuhi syarat uji reliabilitas sehingga instrument yang dipakai layak untuk dilakukan penelitian. Dapat disimpulkan bahwa uji instrument validitas dan reliabilitas dapat dipertanggung jawabkan dalam penelitian ini.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun perhitungan uji hipotesis ini disajikan dalam tabel V di bawah ini,. Peneliti hendak membuktikan keterkaitan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dengan melakukan uji ini akan mendapatkan fakta empiris mengenai setiap hubungan variabel *independent* dalam penelitian ini yakni kompensasi dan disiplin kerja serta variabel *dependent* perilaku kerja karyawan. Perhitungan tersebut disajikan dalam tabel V dan tabel VI.

Tabel V. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.586	1.959		1.831	.072
1 Kompensasi (X1)	.789	.121	.758	6.500	.000
Disiplin Kerja (X2)	.043	.117	.043	.370	.713

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Karyawan(Y)

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel V didapatkan nilai t hitung sebesar 6,500 dengan taraf signifikan 0.000, jauh lebih kecil dari 0.05 maka kompensasi berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis pertama yakni diduga terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap perilaku kerja karyawan dapat disimpulkan H1 diterima. Fakta empiris kedua dalam tabel V yakni didapatkan nilai t hitung sebesar 0,370 dengan taraf signifikan 0.713, karena *probability* jauh lebih besar dari 0.05 maka disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis kedua diduga tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap perilaku kerja karyawan H2 ditolak. Untuk melihat hubungan kedua variabel secara bersama sama maka peneliti melakukan perhitungan Uji Anova (uji F) disajikan dalam tabel VI. Uji ini digunakan untuk menguji variabel *independent* secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel *dependent* atau terikat, jika nilai Sig < 0.05 maka hipotesis diterima atau Ho ditolak Ha diterima.

Tabel VI. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	139.271	2	69.636	47.218	.000 <sup>b</sup>
Residual	84.062	57	1.475		
Total	223.333	59			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X2), Kompensasi(X1)

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel VI dengan melakukan Uji Anova atau F tes didapat fakta empiris yakni F hitung sebesar 47.218 dengan taraf signifikan sebesar 0.000, karena *probability* jauh lebih kecil dari 0.05 maka kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap perilaku kerja karyawan. Sehingga dengan demikian maka hipotesis ketiga diduga variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan Ho ditolak Ha diterima. Adapun Koefisien determinasi Simultan ( $R^2$ ) digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas pada tabel VII.

Tabel VII. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.610	1.214

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X2), Kompensasi(X1)

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Karyawan(Y)

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel VII, diketahui nilai *R-squared* sebesar 0,624 yang berarti variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel perilaku kerja karyawan memiliki nilai sebesar 62,4% sisanya berpengaruh divariabel lain yang tidak diteliti. Adapun analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* dengan mengalami kenaikan atau penurunan pada tabel VIII.

Tabel VIII. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.586	1.959		1.831	.072
1 Kompensasi (X1)	.789	.121	.758	6.500	.000
Disiplin Kerja (X2)	.043	.117	.043	.370	.713

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Karyawan(Y)

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel VIII menjelaskan bahwa variabel *independent* ada pengaruh positif terhadap variabel *dependent*. Adapun persamaan regresi berganda dapat disusun, sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,586 + 0,789 X_1 + 0,043 X_2 + e \tag{1}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Perilaku Kerja Karyawan

A = Konstanta

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Disiplin Kerja

$B_1$  = Koefisien Regresi dari Kompensasi

$B_2$  = Koefisien Regresi dari Disiplin Kerja

E = *Standard Error*

Yang memiliki arti, sebagai berikut: (1) Nilai konstanta a = 3,586 artinya jika variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja tidak dimasukkan dalam penelitian maka variabel Perilaku Kerja Karyawan masih meningkat 3,586%. (2) Nilai koefisien  $b_1 = 0.789$  artinya jika variabel Kompensasi ditingkatkan lebih baik lagi, maka Perilaku Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,789% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan. (3) Nilai koefisien  $b_2 = 0.043$  artinya jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan lebih baik lagi, maka Perilaku Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,043% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.

Penelitian ini telah melakukan uji hipotesis sehingga dalam uji tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis secara bersama-sama dapat diterima, dibuktikan dengan perhitungan yang telah penulis lakukan.

#### 4. KESIMPULAN

Dengan perhitungan yang telah penulis lakukan maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini yakni terdapat hubungan positif signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Perilaku Kerja karyawan. Untuk keterbatasan penelitian ini, peneliti tidak melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor apa saja yang dapat digunakan untuk menghitung tingkat perilaku kerja karyawan dengan faktor lain. Implikasi penelitian adalah agar dilakukan penelitian sejenis untuk mengukur variabel lain yang berkelanjutan.

#### Daftar Pustaka:

- Anisa Putri Agiviana. (2019). Analisis pengaruh persepsi, sikap, pengetahuan dan tempat kerja terhadap perilaku keselamatan karyawan. Diponegoro *Journal of Management*. *Diponegoro Journal of Management*, 21–29.
- Ardiansyah. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Indocement Tungal Prakarsa, Tbk. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459–467. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/3915/2251>
- Hadi. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Halimah, S. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Aman Karyawan Di PT. SIM Plant Tambun II Tahun 2010. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 78–282.
- Hikmah, L. (2019). *Pengaruh Corporate Social Responsibility, Service Quality dan Marketing Mix Terhadap Corporate Image pada Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung*. 22–34.
- Illanisa. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16–25.
- Muljani, N., Pengajar, S., Ekonomi, F., Katolik, U., & Surabaya, W. M. (2020). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen*,

---

4(2), 108–122. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>

Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 162–167.

Supatmi. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.

Syafrina, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.