

## PENGARUH SISTEM KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GRAHA MANDIRI TASPEN BARABAI

Putri Sri Noor Rezeki<sup>1</sup>, Syahrial Shaddiq<sup>2</sup>, Khuzaini<sup>3</sup>, Zakky Zamrudi<sup>4</sup>  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari (UNISKA)<sup>1,3,4</sup>  
Universitas Lambung Mangkurat (ULM)<sup>2</sup>  
Email: [putrisriinoorrezeki128@gmail.com](mailto:putrisriinoorrezeki128@gmail.com)

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 5 Bulan : Mei Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>The objectives of this study are to examine and analyze: 1) to determine the influence of work systems on employee performance at Graha Mandiri Taspen Barabai. 2) to determine the influence of compensation on employee performance at Graha Mandiri Taspen Barabai. This study used a quantitative descriptive research method. The population in this study were 28 Bank Mandiri Barabai employees. The sample in this study consisted of 28 employees, using total sampling. The data analysis technique used multiple linear regression. Based on the results of this study, the results indicate that 1) the work system influences employee performance at Graha Mandiri Taspen Barabai. 2) Compensation influences employee performance at Graha Mandiri Taspen Barabai. 3) Work systems and compensation influence employee performance at Graha Mandiri Taspen Barabai</i></p> <p><b>Keyword:</b> <i>Work Systems, Compensation on Performance</i></p>
<b>Abstrak</b>	<p><i>Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis: 1) untuk mengetahui pengaruh sistem kerja terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Mandiri Barabai yang berjumlah 28 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 28 orang dengan teknik sampelnya adalah total sampling. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Sistem kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai. 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai. 3) Sistem kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai</i></p>
<b>Kata Kunci:</b>	<p><i>Sistem Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja</i></p>

### A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi dihadapkan pada berbagai bentuk persaingan dan tantangan. Globalisasi yang terjadi menyebabkan persaingan di kancah internasional semakin terbuka, termasuk persaingan tenaga kerja dalam mendapatkan pekerjaan. Strategi perusahaan dalam menghadapi pengaruh globalisasi tersebut bermuara pada kepemilikan SDM yang unggul dan mampu bersaing. Perusahaan secara umum harus

menyadari bahwa untuk dapat bersaing dan menjaga eksistensinya Adalah dengan strategi manajemen yang kompetitif dalam mengelola SDM yang dimiliki. Evaluasi kinerja karyawan penting dilakukan untuk memfokuskan karyawan pada tujuan dan perencanaan perusahaan, serta pengembangan karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja merupakan alat yang paling baik untuk mengetahui kontribusi karyawan, apakah telah memberikan hasil kerja yang terbaik dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan sehari-hari sesuai standar kerja perusahaan.

Faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pengaturan sistem kerja dari perusahaan. Sistem Kerja merupakan suatu kumpulan dari bagian-bagian yang saling berhubungan dan saling mendukung satu sama lain. Sistem kerja merupakan kegiatan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Tetapi system kerja sering kali tidak diperhatikan pihak perusahaan dan bahkan tidak ada atau belum ada sosialisasi tentang sistem kerja kepada karyawan, sehingga sistem kerja karyawan kurang baik juga mengakibatkan produktivitas kerja menurun dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Sistem kerja terdiri dari prosedur, struktur organisasi, kebijakan, dan peraturan-peraturan yang saling mendukung agar tujuan organisasi tercapai.

Selain sistem kerja faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi kerja. Kompensasi kerja juga memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan di mana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga kompensasi yang di terima rendah maka kesejahteraan karyawan pun berkurang dan mengakibatkan menurun nya semangat kerja dalam pekerjaan sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan perusahaan tersebut tidak tercapai dengan baik

Berdasarkan observasi awal di Graha Mandiri Taspen Barabai, ditemukan beberapa indikasi permasalahan kinerja karyawan, antara lain: pertama, terdapat keluhan dari nasabah mengenai waktu penyelesaian layanan yang melebihi standar waktu yang ditetapkan; kedua, adanya peningkatan angka ketidakhadiran karyawan sebesar 15% dalam tiga bulan terakhir; dan ketiga, hasil evaluasi kinerja triwulan menunjukkan 30% karyawan berada pada kategori "perlu peningkatan" terutama dalam aspek produktivitas dan disiplin waktu. Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah dalam sistem kerja dan kompensasi yang diterapkan perusahaan

Sistem kerja sebagai suatu pola yang mengatur pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh

Pramono dan Setyawan membuktikan bahwa "sistem kerja yang tidak jelas dan tidak terstruktur dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan sebesar 25%. Sementara itu, kompensasi sebagai imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya juga merupakan faktor penentu kinerja. Hasil penelitian Sari dan Darmawan menunjukkan bahwa "kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja dan berdampak pada pencapaian target perusahaan

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian mendalam mengenai sistem kerja, kompensasi dan kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai dengan judul penelitian "Pengaruh Sistem Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Graha Mandiri Taspen Barabai

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh sistem kerja terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai?
3. Bagaimana pengaruh sistem kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem kerja terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien

dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga terdapat tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Sutrisno (2016:5) manajemen sumber daya manusia merupakan strategis dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Sedarmayanti (2016:11) suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Mathis dan Jackson (2012:17) Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan system-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Fisher (2012:17) Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang berdampak langsung atau berpengaruh ke semua orang, atau sumber daya manusia yang berkerja bagi organisasi. Desler (2012:17) MSDM adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek "orang" atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pengimbalan dan penilaian

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen SDM adalah bidang dalam manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan terkait sumber daya manusia di suatu organisasi.

### **Sistem Kerja**

Sistem kerja adalah prosedur dan proses yang berkaitan dengan yang dirancang untuk mengubah input menjadi output di suatu organisasi, dengan cara mempertimbangkan interaksi antara manusia dan lingkungan kerja menurut Judge (2023) sistem kerja karyawan adalah serangkaian proses dan praktik yang terstruktur yang mengatur bagaimana karyawan melaksanakan tugas-tugas mereka serta berinteraksi dengan rekan-rekan kerja dengan bertujuan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Sistem kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menjadi penting dalam kegiatan perusahaan serta kemajuan perusahaan yang akan menjadi kunci utama keberhasilan dalam rangka mengurangi risiko kinerja. Pada bagian sistem kerja di suatu organisasi juga menerapkan agar sistem kerja para karyawan akan tetap berjalan lancar

Secara umum, sistem kerja ini telah diterapkan pada bidang ssetsi maupun perusahaan biasanya dari sistem kerja ini juga pasti memiliki waktu kerja atau biasanya disebut dengan shift kerja karyawan. Shift kerja adalah shift yang secara bergiliran saat bekerja yang dimana dalam penerapan sistem kerja ini untuk mengatur karyawan melakukan pekerjaannya agar lebih optimal dan efektif dalam sistem kerja yang ditetapkan yang salah satunya yaitu shift

Menurut kamus besar bahasa ssetsia (KBBI) arti sistem kerja adalah rangkaian tata kerja dan prosedur kerja yang kemudian membentuk suatu kebulatan pola tertentu dalam rangka melaksanakan suatu bidang pekerjaan. Sistem kerja diperulkan dalam suatu tempat usaha, perkantoran, maupun perusahaan sehinga bisa terbentuk pola kerja dalam aktivitas sehari-hari.

### **Indikator Sistem Kerja**

Indikator ini mengukur seberapa efektif sistem kerja berjalan, mencakup:

1. Komunikasi: Jalur komunikasi vertikal, horizontal, dan lintas departemen yang jelas.
2. Kondisi Fisik: Lingkungan fisik tempat kerja, kebersihan, pencahayaan, dan keamanannya.
3. Prosedur (SOP): Kepatuhan terhadap standar prosedur operasional yang ditetapkan.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran dan emosi yang diberikan kepada instansi. Menurut Fajar dan Heru (2013:152) Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang diterima oleh pegawai dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonu, dan beberapa tunjangan (bhenfits). Extrinsic rewards adalah imbalan yang dikontrol dan distribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima pegawai secara bulanan, mingguan atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja, (seperti bonus dan komisi). Sedangkan *benefits* adalah imbalan yang diterima pegawai sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi, (seperti pembayaran di hari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan tunjangan pension).

Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Marwansyah (2010:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tidak langsung secara financial maupun non financial yang

diberikan secara adil dan layak terhadap karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Thomas (2019:2) kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan terhadap karyawan sebagai imbal jasa terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai karyawan

### **Tujuan dan Pentingnya Kompensasi**

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan Trade-offs harus terjadi.

Selain tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan pegawai, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2016:121 ) adalah sebagai berikut :

- a. Ikatan kerja sama, dengan memberikan kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan . karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang cukup besar, manajer akan cukup mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta external konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

- f. Disiplin, dengan pemberian belas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, maka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik program serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **Indikator Kompensasi**

Dengan adanya pemberian kompensasi bagi pegawai maka dapat mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga pegawai dengan semaksimal dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan utama perusahaan dengan perolehan laba usaha. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk pegawai. Menurut Pandi (2018:194) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

1. Upah dan gaji Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang seringkali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif, adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan, merupakan bayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok.
4. Fasilitas Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parker khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah subtransi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

### **Kinerja**

Kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa inggris disebut juga dengan performance. Dalam hal ini, kata performance umumnya merujuk pada "job performance" atau "actual performance" yang artinya suatu presentasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berate hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu

organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Moeheriono (2012:95) yang kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Harsey dan Blanchard (1993) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk melaksanakan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Adapun keterampilan seseorang masih tidak cukup efektif untuk mengerjakan pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan cara mengerjakannya. Stolovitch dan Keeps (1992) Kinerja diartikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.

Menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevich (1994) pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam mengerjakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditentukan

### **Indikator Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:51), indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) Mutu hasil pekerjaan seperti ketetapan, ketelitian dan kebersihan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Ketepatan waktu (*Promptness*) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya.
3. Inisiatif (*Initiative*) Bersikap proaktif mencari berbagai sumber informasi berkaitan dengan penyelesaian masalah ditempat kerja.
4. Kemampuan (*Compability*) Memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
5. Komunikasi (*Communication*) Kemampuan membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.

## **B. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif Penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena, objek, atau situasi secara sistematis, faktual, dan akurat berdasarkan data angka (numerik)

yang dianalisis menggunakan statistik. Data tersebut biasanya dikumpulkan melalui kuesioner, survei, atau data sekunder. Tujuannya menggambarkan fakta atau sifat-sifat populasi/objek penelitian tanpa mencari hubungan sebab-akibat.

## **2. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan jumlah individu, objek, subjek, atau elemen penelitian yang memiliki karakteristik tertentu, sejenis, dan hidup atau berada di wilayah tertentu pada waktu yang sama. Dalam penelitian, populasi adalah target utama yang akan diteliti, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili data. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 28 orang karyawan.

### **b. Sampel**

Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu, digunakan sebagai sumber data dalam penelitian untuk mewakili karakteristik seluruh populasi. Sampel memungkinkan peneliti mendapatkan data secara lebih efisien tanpa meneliti seluruh objek yang jumlahnya besar. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah total sampling, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel, jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 28 orang karyawan.

## **3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data sebaik-baiknya dan diolah serta dianalisis sesuai dengan kerangka metode penelitian. Sehingga dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

### **a. Studi Lapangan**

Metode pengumpulan data secara langsung di lingkungan alami subjek penelitian di luar laboratorium atau perpustakaan-melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Tujuannya adalah untuk memahami perilaku, interaksi, atau fakta di lokasi.

### **b. Studi Pustaka**

Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang berhubungan dengan materi penelitian

## **4. Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Regresi linear berganda

merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent.

Dalam contoh penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi pendapatan asli daerah, belanja tak terduga, dan belanja modal mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja keuangan daerah dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Analisis dilakukan dengan mengolah data melalui program IBM SPSS 25.0. Metode analisis data yang akan digunakan adalah uji statistik uji instrumen penelitian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, model regresi linear berganda dan uji hipotesis

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja
- X<sub>1</sub> : Sitem Kerja
- X<sub>2</sub> : Kompensasi
- a : Konstanta
- b<sub>1</sub> : Koefisien regresi Sistem Kerja
- b<sub>2</sub> : Koefisien regresi Kerja
- e : *Standart of Error*

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **Sistem Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai**

Sistem kerja terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai artinya bagaimana prosedur, tata kelola, dan kebijakan Bank Mandiri Taspen memengaruhi hasil pekerjaan, produktivitas, serta efektivitas staf. Sistem yang baik, seperti prinsip GCG (Good Corporate Governance), memotivasi karyawan dan meningkatkan layanan kepada pensiunan. Singkatnya, sistem kerja di Graha Mandiri Taspen Barabai berfungsi sebagai kerangka operasional yang mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah pensiunan.

Sistem kerja adalah prosedur dan proses yang berkaitan dengan yang dirancang untuk mengubah input menjadi output di suatu organisasi, dengan cara mempertimbangkan

interaksi antara manusia dan lingkungan kerja menurut Judge (2023) sistem kerja karyawan adalah serangkaian proses dan praktik yang terstruktur yang mengatur bagaimana karyawan melaksanakan tugas-tugas mereka serta berinteraksi dengan rekan-rekan kerja dengan bertujuan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Sistem kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menjadi penting dalam kegiatan perusahaan serta kemajuan perusahaan yang akan menjadi kunci utama keberhasilan dalam rangka mengurangi risiko kinerja. Pada bagian sistem kerja di suatu organisasi juga menerapkan agar sistem kerja para karyawan akan tetap berjalan lancar.

Sistem kerja terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai dapat disimpulkan sistem kerja di Bank Mandiri Taspen (termasuk unit layanan seperti Graha Mandiri Taspen Barabai) umumnya berfokus pada pendekatan berbasis kinerja yang terstruktur, didukung oleh disiplin tinggi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas. Implementasi tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) memengaruhi kualitas pelayanan dan hasil kerja karyawan.

Sistem kompensasi yang berbasis prestasi kerja (insentif/bonus) secara langsung meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Budaya kerja yang disiplin, lingkungan kerja yang mendukung, dan kepemimpinan yang suportif terbukti meningkatkan efektivitas kinerja karyawan secara keseluruhan. Penerapan prinsip-prinsip GCG (*Good Corporate Governance*) memastikan prosedur kerja tertata, sehingga meningkatkan kualitas, ketepatan waktu, dan produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, sistem kerja yang terintegrasi antara disiplin, motivasi, dan kompensasi yang tepat di Bank Mandiri Taspen berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai**

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai artinya gaji, tunjangan, dan insentif yang diberikan PT Bank Mandiri Taspen di Barabai secara langsung memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawannya. Kompensasi yang adil dan memadai akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, sedangkan kompensasi kurang baik dapat menurunkannya.

Kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran dan emosi yang diberikan kepada instansi. Menurut Fajar dan Heru (2013:152) Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang diterima oleh pegawai dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonu, dan beberapa

tunjangan (*bhenfits*). Extrinsic rewards adalah imbalan yang dikontrol dan distribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima pegawai secara bulanan, mingguan atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja, (seperti bonus dan komisi). Sedangkan *benefits* adalah imbalan yang diterima pegawai sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi, (seperti pembayaran di hari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan tunjangan pension).

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai dapat disimpulkan berdasarkan prinsip umum manajemen sumber daya manusia dan hasil penelitian serupa pada entitas perbankan (seperti PT Bank Mandiri Taspen), dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai.

Semakin baik, adil, dan kompetitif kompensasi (gaji, tunjangan, insentif) yang diberikan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kompensasi yang layak memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Kompensasi yang sesuai standar atau di atas rata-rata industri membantu mempertahankan karyawan berkinerja tinggi, mengurangi *turnover*, dan meningkatkan produktivitas operasional secara keseluruhan.

### **Sistem Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai**

Sistem kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai artinya baik atau buruknya hasil kerja (kinerja) karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai sangat ditentukan oleh bagaimana sistem kerja diterapkan dan seberapa layak kompensasi (gaji/bonus) yang diberikan perusahaan.

Kompensasi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevannya ada dan kuat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerja, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompensasi dalam hal ini sebagai acuan untuk mendorong motivasi kerja karyawan yang lebih baik, jika kompensasi yang diberikan mereka rasakan tepat adanya maka akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya jika oleh perusahaan. Jika karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan, sehingga

peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan kinerja tujuan perusahaan juga akan tercapai. Dari hasil uraian tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan sangat erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan.

Sistem kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai kesimpulan kajian umum pengaruh manajemen SDM pada lembaga perbankan/taspen (termasuk referensi), kesimpulan studi sistem kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai adalah berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Kompensasi yang adil dan sistem kerja yang terstruktur meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan hasil kerja pegawai.

Kompensasi (gaji, tunjangan, insentif) merupakan faktor krusial yang berdampak langsung pada prestasi kerja dan kepuasan karyawan. Sistem kerja yang efisien (disiplin, lingkungan aman, prosedur jelas) mempermudah pegawai mencapai target kinerja. Kombinasi sistem kerja yang baik dan kompensasi layak akan menciptakan kinerja optimal bagi Bank Mandiri Taspen. Manajemen Graha Mandiri Taspen Barabai disarankan untuk terus menjaga keadilan kompensasi dan mengoptimalkan sistem kerja guna menjaga produktivitas tinggi

#### **D. KESIMPULAN**

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai
3. Sistem kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Graha Mandiri Taspen Barabai

#### **Saran**

Berdasarkan pengaruh sistem kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, saran untuk Graha Mandiri Taspen Barabai berfokus pada peningkatan keadilan kompensasi (gaji/bonus berdasarkan prestasi) dan penyesuaian sistem kerja yang fleksibel namun terukur. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih efektif, efisien, dan bertanggung jawab Adapun saran diberikan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Pastikan kompensasi diberikan secara adil dan layak sesuai dengan prestasi kerja, beban kerja, dan masa kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Terapkan bonus atau insentif khusus bagi karyawan yang mencapai target kinerja tinggi (KPI), sehingga memacu motivasi untuk meningkatkan mutu kerja.
3. Tinjau ulang prosedur kerja agar lebih efisien dan meminimalkan hambatan teknis yang menghambat produktivitas karyawan

Pastikan sarana dan prasarana pendukung di Graha Mandiri Taspen memadai untuk memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

- Febi Indah, Saharuddin, Muammar Khaddapi. (2023) Pengaruh Sistem Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Palopo. SEIKO : Journal of Management & Business.
- Lidya Octafia Rumere, Riane Johnly Pio, Johny Revo Elia Tampi. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), TBK. Kantor Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhamad Yazid Bustomi, Lestari Rahayu Waluyati, dan Suhatmini Hardyastuti. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. Jurnal Pertanian Terpadu, 8(1), Juni 2020
- Nasyiroh, S. P., & Sunarjo, W. A. (2023). The Effect Of Digital Transformation On Organizational Performance With Innovation As A Mediation Variable At Hermina Pekalongan Hospital. COSHA
- Pramono, B., & Setyawan, R. (2020). Pengaruh Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), Desember 2020
- Sari, D. P., & Darmawan, A. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 12 (1), April 2019.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Pendidik. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 24(1), Juni 2021.