

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Anggit Safrila ^{1*}, Nurvi Oktiani ²

^{1,2} Falkutas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

* E-mail: anggitsafrila2@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 20-10-2023

Revision: 13-07-2024

Published: 14-07-2024

DOI Article:

10.62421/jibema.v2i1.51

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan masalah yang cukup penting berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Samugara Artajaya. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan populasi sebanyak 33 orang dengan sampel yang sama sebanyak 33 orang. Pengambilan data menggunakan data primer dengan metode analisis adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Samugara Artajaya mempunyai pengaruh positif dan signifikan, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Samugara Artajaya mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Samugara Artajaya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Job satisfaction is an important issue related to compensation and work discipline. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work discipline on employee job satisfaction at PT Samugara Artajaya. This study used a saturated sampling method with a population of 33 people with the same sample of 33 people. Data retrieval using primary data with the analysis method is multiple linear regression. Based on the results of the hypothesis test, it shows that compensation for job satisfaction of PT Samugara Artajaya employees has a positive and significant influence, and work discipline on job satisfaction of PT Samugara Artajaya employees has a positive and significant influence. Meanwhile, simultaneously, compensation and work discipline on job satisfaction of PT Samugara Artajaya employees have a positive and significant influence.

Key word: Compensation, Work Discipline, and Job Satisfaction.

Acknowledgment

©2024 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi isu terpenting bagi perusahaan dalam persaingan bisnis saat menentukan kesuksesan perusahaan selama menggapai tujuan bersama. Sumber daya manusia memiliki potensi bagi manusia yang dapat menghasilkan suatu barang atau jasa kepada masyarakat. Apabila kegiatan perusahaan berjalan dengan sukses maka, akan ada sumber daya manusia yang berdedikasi, kompeten, dan memiliki tujuan dalam mengembangkan bisnis secara efisien. Selain itu, semakin rendah kualitas sumber daya manusia pada perusahaan dapat menyebabkan kegagalan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Suatu perusahaan mampu berkembang dan sukses dengan memiliki kemampuan inovatif dalam mengelola perubahan yang cepat dan sumber daya yang cukup, baik usaha domestik atau global.

Kepuasan kerja merupakan masalah sumber daya manusia yang cukup penting. Setiap karyawan mempunyai masing-masing pekerjaan yang bersifat individual dan memiliki kepuasan kerja yang berbeda. Terbukti karyawan dengan memiliki catatan kehadiran dan prestasi yang baik akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik, dan sebaliknya karyawan yang tidak memiliki catatan kehadiran maupun prestasi tidak akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja cukup banyak mendapatkan perhatian di berbagai kalangan karena berhubungan dengan kondisi ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan kerja dapat menjadi masalah bagi perusahaan dan karyawan mulai dari kompensasi yang kurang, promosi kenaikan jabatan serta tempat kerja yang kurang nyaman. Ketidakpuasan kerja yang menyebabkan perasaan kekecewaan pada seorang karyawan dapat diungkapkan melalui kedisiplinan kerja yang berkurang, peningkatan ketertarikan bekerja menjadi berkurang, dan menerima banyak energi yang bersifat negatif saat bekerja. Menurut (Sukrispiyanto, 2019) terdapat enam faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain: (1) komponen gaji dan upah, (2) pekerjaan, (3) pengawasan, (4) promosi karir, (5) kelompok kerja, dan (6) kondisi kerja.

Kompensasi juga menjadi upaya perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan menyakini bahwa karyawan berkualitas merupakan aset berharga dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga perusahaan seharusnya memberikan kompensasi yang layak dan adil upaya membentuk rasa puas dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar tanpa adanya paksaan. Kompensasi adalah semua penghargaan yang berikan kepada karyawan oleh perusahaan, baik secara finansial langsung atau tidak langsung, dalam bentuk penghargaan atas kerja keras karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan (Hermingsih & Purwanti,

2020). Faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut (Pandari, 2021), antara lain penawaran dan permintaan karyawan, organisasi buruh, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup. Adapun indikator kompensasi menurut Afandi dalam Olohota Laia, Paskalis Dakhi, (2021) yaitu gaji dan upah, insetif, tunjangan, fasilitas. Menurut Rivai dan Sagala dalam (Prawira, 2020), antara lain upah dan gaji, loyalitas, keadilan, penghargaan.

Disiplin kerja menjadi salah satu komponen yang menentukan baik buruknya pekerjaan seseorang, karyawan yang disiplin dalam bekerja melakukan segala kegiatannya secara sukarela tanpa paksaan sesuai dengan peraturan dan bentuk tanggung jawab karyawan, yang menjadikan jaminan keberhasilan dalam pencapaian tujuan dalam perusahaan. Disiplin kerja adalah perilaku sadar dan kesiapan seorang karyawan yang dengan senang hati memenuhi standar norma-norma yang ditetapkan dalam artian disiplin tidak dibentuk dengan paksaan, tetapi harus dilandasi oleh kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan. Disiplin kerja juga terbentuk berkat rasa tanggung jawab yang dimiliki setiap orang (Hasyim et al., 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hanafia, (2020), yaitu tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Indikator disiplin kerja menurut Rivai dalam Surito et al., (2020) antara lain kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan standard kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis. Pranitasari & Khotimah, (2021), menuturkan faktor lainnya meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku, dan taat terhadap peraturan lainnya.

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu masalah dalam PT Samugara Artajaya yang menyebabkan banyak faktor mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak perwakilan dari *Human Resource Development* (HRD) diketahui bahwa kepuasan kerja yang terjadi pada PT Samugara Artajaya dikarenakan kurangnya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dapat dilihat dari kurangnya disiplin kerja, seperti keterlambatan dan menunda-nunda pekerjaan yang diberikan mengakibatkan pekerjaan yang lama menjadi menumpuk.

Kompensasi adalah salah satu faktor mempengaruhi kepuasan kerja, kompensasi ialah kerja keras yang diserahkan karyawan dalam bentuk imbalan upaya memenuhi kebutuhan atas prestasi yang telah dicapai selama bekerja di perusahaan. Kompensasi yang telah diberikan oleh PT Samugara Artajaya kepada karyawan berupa gaji UMP (Upah Minimum Provinsi) di

DKI Jakarta dan fasilitas antara lain: mobil dan motor untuk karyawan tertentu, bahan bakar minyak (BBM) khusus untuk manajer, pulsa untuk manajer dan hanya karyawan tertentu di setiap divisi. Dalam hal ini, kompensasi merupakan masalah yang paling utama bagi perusahaan karena kurangnya dalam memperhatikan kompensasi bagi karyawannya, sehingga sebagian karyawan tetap percaya kompensasi masih belum sebanding dengan yang diharapkan dalam pekerjaan, terbukti tidak semua karyawan PT Samugara Artajaya mendapatkan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang telah bekerja keras untuk memiliki lebih prestasi. Selain kompensasi, disiplin kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Samugara Artajaya. Disiplin kerja adalah sikap yang menjunjung tinggi akan peraturan dan tata tertib perusahaan, yang membuat karyawan mematuhi. Maka dengan itu, kesadaran dalam bekerja mencerminkan sikap tanggung jawab seseorang terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik dalam menjalankan tugas yang telah diberikan perusahaan untuk menjaga kedisiplinan kerja.

Disiplin kerja pada PT Samugara Artajaya masih kurang tepat waktu, masih banyak karyawan yang terlihat datang terlambat saat datang kerja, pulang kerja dan pada saat jam istirahat telah selesai bahkan masih ada karyawan yang kembali bekerja melawati batas waktu istirahat. Dalam hal ini, dapat menghambat peningkatan suatu perusahaan, kurangnya kedisiplinan karyawan PT Samugara Artajaya disebabkan karena tidak adanya pengawasan pada saat bekerja, padahal PT Samugara Artajaya menerapkan sistem absensi dengan dua cara yaitu secara manual di depan pos security dan fingerprint, dan tugas-tugas yang diberikan masih saja ada yang telat dikerjakan terlepas karyawan memiliki kesibukan lainnya. Selain itu, sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan hanya berupa teguran secara pribadi.

Dari hasil pengamatan permasalahan yang dilakukan pada penelitian ini adalah beberapa karyawan yang masih belum puas akan kompensasi terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga, perusahaan terhadap kompensasi karyawan harus lebih diperhatikan secara adil. Dan masalah lain adalah keterlambatan waktu berangkat dan pulang kerja karyawan, serta tugas dan peraturan tata tertib yang telah ditentukan harus diperhatikan oleh perusahaan untuk memenuhi kepuasan kerja. Dengan itu, perusahaan harus lebih memperhatikan insentif dan menciptakan pengawasan lebih kepada karyawan baik absensi yang dilakukan secara manual ataupun fingerprint dan mematuhi peraturan prosedur yang berlaku dalam pelaksanaan kedisiplinan kerja di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel melalui hipotesis. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Samugara Artajaya sebagai sampel sebanyak 33 orang karyawan yang diambil seluruhnya. Pengolahan data dilaksanakan dengan model regresi linear berganda dan menggunakan program SPSS. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuisioner, keduanya merupakan sumber data langsung. Peneliti memberikan kuisioner kepada responden mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen, dan variabel kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Suatu kuisioner terdiri dalam indikator-indikator variabel, pengisian kuisioner dilakukan secara skala

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data PT Samugara Artajaya jawaban *responden* kuisioner, diperoleh data karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja. hasil selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin		Frequency	Present
Valid	Laki-laki	18	54,5
	Perempuan	15	45,5
Berdasarkan Usia		Frequency	Present
Valid	20-30 tahun	18	54,5
	31-40 tahun	5	15,2
	>40 tahun	10	30,3
Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir		Frequency	Present
Valid	SMA/SMK	9	27,3
	Diploma	5	15,2
	S1	18	54,5
	S2	1	3,0
Berdasarkan Masa Kerja		Frequency	Present
Valid	<3 tahun	8	24,2
	3-4 tahun	6	18,2
	>5 tahun	19	57,6

Sumber: Data Penelitian Diolah (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 33 karyawan PT Samugara Artajaya 54,5% berjenis kelamin laki-laki yaitu 18 orang, sedangkan sisanya sebesar 45,5% yang berjenis perempuan sejumlah 15 orang. Terkait berdasarkan usia data yang diperoleh

terbanyak adalah yang berusia 20 sampai dengan 30 tahun berjumlah 18 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir terbanyak yaitu S1 sejumlah 18 orang. Terkait deskripsi responden berdasarkan masa kerja terbanyak adalah >5 tahun.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel.3 Hasil Uji Multikolinearitas

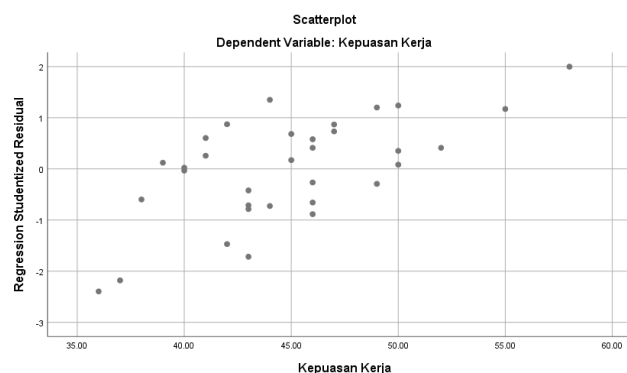
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.004	7.587		.001	1.000		
Kompensasi	.169	.055	.418	3.074	.004	.717	1.395
Disiplin Kerja	.440	.127	.469	3.455	.002	.717	1.395

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah (2023)

Nilai Tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dapat digunakan untuk mengukur uji multikolinieritas. Gejala multikolinieritas tidak akan terjadi bila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 hingga tidak terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas. Nilai *Collinerrity Tolerance* pada variabel Kompensasi (X1) sebesar $0,717 < 0,10$ dan nilai VIF $1,395 > 10$. Dan untuk variabel Disiplin Kerja (X2) nilai *Collinerrity Tolerance* sebesar $0,717 < 0,10$ dan nilai VIF $1,395 > 10$, sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas. Semua variabel independen tidak menunjukkan multikolinieritas terhadap variabel dependen, didasarkan dari 33 kuisisioner yang dikumpulkan untuk penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber Gambar: Program SPSS (2023)

Berdasarkan scatterplot terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, dikenal sebagai model yang layak sehingga dapat memprediksi variabel kompensasi dan disiplin kerja.

Uji Normalitas

Tabel 4. Kolmogorov-Smirnov Test Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44.9393939
	Std. Deviation	3.84864774
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.087
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah (2023)

Hasil uji normalitas yang diteliti oleh peneliti menggunakan SPSS menampilkan bahwa nilai signifikan lebih besar dibandingkan nilai probabilitas yaitu $0,149 > 0,05$ jadi, nilai residual berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel.5 ANOVA Table Kompensasi Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	696.379	23	30.277	3.045	.043
		Linearity	349.891	1	349.891	35.185	.000
		Deviation from Linearity	346.487	22	15.749	1.584	.242
	Within Groups	89.500	9	9.944			
Total			785.879	32			

Sumber: data diolah (2023)

Hasil uji linearitas memperlihatkan ada hubungan linear diantara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja, dengan nilai signifikan deviation from linearity sebesar $0,242 > 0,05$.

Tabel 6. ANOVA Table Disiplin Kerja Hasil Uji Linearitas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	553.879	12	46.157	3.979	.003
		Linearity	375.760	1	375.760	32.393	.000
		Deviation from Linearity	178.118	11	16.193	1.396	.249
	Within Groups		232.000	20	11.600		
Total			785.879	32			

Sumber: data diolah (2023)

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa ada hubungan linear antara variabel disiplin kerja dengan variabel kepuasan kerja, dengan nilai signifikan deviation from linearity sebesar $0,249 > 0,05$.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi

			Correlations		
Control Variables			Kompensasi	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
-none ^a	Kompensasi	Correlation	1.000	.532	.667
		Significance (2-tailed)	.	.001	.000
		df	0	31	31
	Disiplin Kerja	Correlation	.532	1.000	.691
		Significance (2-tailed)	.001	.	.000
		df	31	0	31
Kepuasan Kerja	Correlation	.667	.691	1.000	
	Significance (2-tailed)	.000	.000	.	
	df	31	31	0	
Kepuasan Kerja	Kompensasi	Correlation	1.000	.131	
		Significance (2-tailed)	.	.474	
		df	0	30	
	Disiplin Kerja	Correlation	.131	1.000	
		Significance (2-tailed)	.474	.	
		df	30	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh pada nilai *correlation* antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,667 dengan tingkat hubungan yang kuat, pada nilai *correlation* antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,691 de-

ngan memiliki tingkat hubungan yang kuat, dan nilai yang diperoleh dari variabel kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,532 dengan tingkat hubungan yang sedang. Maka, dapat disimpulkan dari hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari data diatas dapat diperoleh nilai *correlation* terhadap nilai t_{hitung} sebesar 0,667 > t_{tabel} 0,355 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

H2: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *correlation* nilai t_{hitung} sebesar 0,691 > t_{tabel} 0,355 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga bisa diartikan disiplin kerja mempunyai pengaruh hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

H3: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *correlation* nilai t_{hitung} sebesar 0,532 > t_{tabel} 0,355 karena itu, dapat diartikan ada hubungan positif sedang antara kompensasi dan disiplin kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.004	7.587		.001	1.000
Kompensasi	.169	.055	.418	3.074	.004
Disiplin Kerja	.440	.127	.469	3.455	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel *coefficients* dapat dibuktikan berikut ini:

Hipotesis Kompensasi (X1)

H_0 : Kompensasi tidak ada pengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Kompensasi ada pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Variabel Kompensasi (X1) sebesar nilai t_{hitung} 3,074 > t_{tabel} 0,355 dengan signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ maka, terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan

kerja.

Hipotesis Disiplin Kerja (X2)

H₀ : Kompensasi tidak ada pengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Kompensasi ada pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Variabel Disiplin Kerja (X2) nilai nilai $t_{hitung} 3,455 > r_{tabel} 0,355$ dengan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ maka, terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Simpulan pada tiap-tiap kompensasi dan disiplin kerja dinyatakan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	473.987	2	236.993	22.796	.000 ^b
	Residual	311.892	30	10.396		
	Total	785.879	32			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Hipotesis penelitian uji simultan (uji F)

H₀ : Kompensasi dan disiplin kerja tidak ada pengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Kompensasi dan disiplin kerja ada pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji F dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} 22,796 > F_{tabel} 0,355$ pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka, ditemukan pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji koefisien determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji F

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.577	3.22434

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh R Square sebesar 0,603 memiliki kontribusi antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel kepuasan

kerja pada PT Samugara Artajaya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.004	7.587		.001	1.000
	Kompensasi	.169	.055	.418	3.074	.004
	Disiplin Kerja	.440	.127	.469	3.455	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan nilai konstanta koefisien regresi Unstandardized Coefficients B adalah $\alpha = 0,004$, $\beta_1 = 0,169$, $\beta_2 = 0,440$, dari hasil analisis persamaan regresi linear berganda berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 0,004 + 0,169X_1 + 0,440X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Konstanta (α) sebesar 0,004 menunjukkan bahwa kepuasan kerja tetap terjadi jika tidak ada kompensasi dan disiplin kerja.
- Koefisien regresi Kompensasi (β_1) sebesar 0,169 dengan signifikan $0,004 < 0,05$ maka, dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (β_2) sebesar 0,440 dengan signifikan $0,002 < 0,05$ maka, dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pada nilai t_{hitung} sebesar $3,074 > t_{tabel} 0,355$ dengan bernilai signifikan $0,004 < 0,05$. Dengan kata lain, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Samugara Artajaya. Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi karyawan dan kesetiaan terhadap tujuan perusahaan, kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung berupa gaji dan insentif dari perusahaan untuk karyawan. Dan secara tidak langsung berupa tunjangan, asuransi dan fasilitas. Kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja kare-

na merupakan alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hasil penelitian sebelumnya searah pada penelitian ini oleh (Azhar, Nurdin, and Siswadi, 2020); (Hermingsih and Purwanti, 2020); (Lestari and Rachmasari, 2021) dengan dinyatakan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dapat diketahui variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,455 > t_{tabel}$ $0,355$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Dengan demikian variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Samugara Artajaya. Disiplin kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. hal ini dilakukan oleh karyawan yang disiplin dan bertanggung jawab atas tugasnya, jika karyawan mempunyai sikap kedisiplinan baik, maka dapat selesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat sehingga dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya (Azhar, Nurdin, and Siswadi, 2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain seperti (Agus, Fadhilah, Sahilah, 2021); (Kornelius, Alfijar, Yoberth, 2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian adalah variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) dengan nilai F_{hitung} sebesar $22,796 > F_{tabel}$ $0,355$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Samugara Artajaya. Hasil penelitian ini sejalan sama temuan penelitian sebelumnya (Azhar, Nurdin, and Siswadi, 2020) menyatakan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lain (Kornelius, Alfijar, Yoberth, 2022) menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian kompensasi dan disiplin kerja menjadi hal penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai insentif untuk meningkatkan perusahaan dalam menciptakan karyawan yang produktif dan meningkatkan reputasi yang baik dalam kepuasan kerja karyawan dalam menawarkan kompensasi yang tepat kepada karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian tersebut mencapai simpulan yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Samugara Artajaya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $(3,074 > t_{tabel} 0,355)$ dengan nilai signifikan $(0,004 < 0,05)$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Samugara Artajaya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $(3,455 > t_{tabel} 0,355)$ dengan nilai signifikan $(0,002 < 0,05)$. Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Samugara artajaya. Hal ini juga dapat ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar $(22,796 > F_{tabel} 0,355)$ dengan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahya, A. D., Fadhilah, M., Sahilah, & Karyaningsih. (2021). Transformasi Manageria. *Journal Of Islamic Education Management*, 2(1), 57–72. <https://doi.org/10.47476/Manageria.V3i1.2373>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mitra Abadi Setiacargo - Medan.” *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Ghozali, P. H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9*.
- Green, P., dan, M., Image, B., Kasus, S., Followers, P., & Twitter, A. (2020). Pengaruh Green Marketing Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk The Body Shop Indonesia (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter @Thebodyshopindo). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.35968/M-Pu.V10i1.371>
- Haliza, Z. N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 286–300. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.40>
- Hanafia, M. Y. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan*. 145.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/Dms.V9i3.2734>
- Kornelius, A. Y., Kunci, K., Kompensasi, :, Kerja, D., & Kepuasan, D. (2022). *Pengaruh*

Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Desi Bar Dan Karaoke Kota Palu. 8(2), 149–161.

- Lestari, S., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka). *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 2021. <https://Uia.E-Journal.Id/Kinerja/Article/View/1548/876>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pandari, S. (2021). Jurnal Manajemen , Ekonomi Dan Bisnis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Asera Tirta Posidonia Palopo Sulpiani Pandari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asera Tirta Posidonia Palopo Sulpiani*, 5(14), 164–188.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/Jam.V18i01.375>
- Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 77–86. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.8>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4681>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Rnd.* Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sidoarjo: Indomedia Pustaka.