

## **Dampak Penghargaan Finansial dan Disiplin Atas Kepuasan Kerja Karyawan**

**Dafa Angri Renata<sup>1</sup>, Arwinence Pramadewi<sup>2</sup>, Rahmat Junaidi<sup>3</sup>**

Faculty of Economic and Business, University of Riau, Indonesia  
renatadaffa@gmail.com<sup>1</sup>, arwinence.pramadewi@lecturer.unri.ac.id<sup>2</sup>,  
rahmat.junaidi@lecturer.unri.ac.id<sup>3</sup>

### **Abstrak**

CV. Jantra Radja Persada, berbasis di Kota Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau, Indonesia, fokus pada produksi dan distribusi air minum dalam kemasan (AMDK). Penelitian di CV. Jantra Radja Persada Tembilahan bertujuan untuk mengevaluasi dampak penghargaan dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan. Dalam studi kuantitatif dengan 36 karyawan, hasil menunjukkan bahwa insentif finansial berdampak positif dan substansial terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan disiplin kerja. Keduanya secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efisien untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Rekomendasi dari penelitian ini menyoroti perlunya organisasi untuk mengutamakan insentif finansial dan mempromosikan disiplin kerja yang kuat guna meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan pendekatan ini, diharapkan situasi kerja yang kondusif dapat memunculkan motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan, serta mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Penghargaan Finansial

### **Abstract**

*CV. Jantra Radja Persada, based in Tembilahan City, Indragiri Hilir Regency, Riau Province, Indonesia, focuses on the production and distribution of bottled drinking water (AMDK). Research at CV. Jantra Radja Persada Tembilahan aims to evaluate the impact of rewards and work discipline on employee satisfaction. In a quantitative study involving 36 employees, the results show that financial incentives have a positive and substantial impact on job satisfaction, as does work discipline. Both together significantly influence employee job satisfaction. These findings emphasize the importance of efficient human resource management in improving employee satisfaction. Recommendations from this study highlight the need for organizations to prioritize financial incentives and promote strong work discipline to enhance employee satisfaction. With this approach, it is hoped that a conducive work environment can foster motivation and improve employee performance, leading to increased overall productivity and company performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Job Satisfaction, Financial Reward*

### **Pendahuluan**

Dalam lanskap bisnis yang sangat kompetitif, perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif dalam berbagai aspek seperti kualitas produk, kemampuan produksi, efisiensi biaya, dan kualitas sumber daya manusianya. Departemen SDM

lebih mampu bersaing dengan organisasi lain dan mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat relevan dalam sumber daya manusia (Rizky & Yulhendra, 2022). Tenaga kerja dengan level kepuasan kerja yang tinggi lebih berkeinginan menunjukkan komitmen, dedikasi, dan produktivitas yang lebih besar terhadap organisasi. Individu yang mempunyai level kepuasan kerja yang tinggi memperlihatkan kecenderungan yang baik terhadap upaya profesionalnya, namun individu yang tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya akan bersikap yang tidak baik terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka (Arianto & Choliq, 2019).

(Sutrisno, Herdiyanti, Asir, Yusuf, & Ardianto, 2022) Kepuasan kerja merupakan respon kognitif, afektif, dan perilaku yang mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bergantung pada kesejahteraan emosional karyawan dan mewakili konvergensi penghargaan yang ditawarkan oleh organisasi dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Oleh karena itu, segala sesuatu yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya berdampak signifikan terhadap kepuasan mereka, yang pada gilirannya memengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari sikap optimis para pegawai terhadap seluruh aspek pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Ada beberapa aspek yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, antara lain ketenangan yang mereka alami dan tingkat disiplin kerja yang mereka miliki. Dari (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) menjelaskan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh penghargaan, baik finansial dan non finansial, dan disiplin kerja. Dari (Sa'adah, Rahmawati, & Aprilia, 2021) menyatakan disiplin kerja maupun penghargaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penghargaan mengacu pada balas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi sebagai tanggapan atas kinerja yang dilakukan, yang mencakup imbalan finansial dan non-finansial (Nugraha dan Tjahjawati, 2017). Mangkunegara (2016) Berpendapat bahwa penghargaan yang diberikan kepada karyawan mempunyai dampak signifikan terhadap kebahagiaan kerja, motivasi kerja, dan kinerja kerja mereka secara keseluruhan. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang signifikan, organisasi harus menyediakan suasana tempat kerja yang mendorong pengembangan dan peningkatan kompetensi dan kemampuan karyawan secara maksimal. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah memberikan penghargaan yang memadai. Semakin layak hal ini, semakin banyak kebutuhan karyawan yang terpenuhi, hal ini akan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Herispon & Firdaus, 2022). Teori tersebut didukung dengan hasil penelitian (Handoko, Wibowo, & Hartati, 2021) menjelaskan penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Di sisi lain, disiplin kerja menurut (Azzam, Wolor, & Marsofiyati, 2023) ialah tindakan seseorang sejalan kepada tata tertib organisasi guna meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk tidak melakukan kelalaian, kecurangan atau kemalasan dalam pelaksanaan pekerjaan. (Mahfud, 2019) Mengajukan hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena peraturan perusahaan dirancang untuk membimbing tenaga kerja agar menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Ketika individu menunjukkan perilaku disiplin, tugas dapat dilaksanakan secara efisien, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Sejalan (Sa'adah et al., 2021) menjelaskan disiplin kerja memiliki pengaruh positif maupun signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini berfokus pada CV Jantra Radja Persada, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi air minum dalam kemasan (AMDK) dengan merek JR88.

## **Dampak Penghargaan Finansial dan Disiplin Atas Kepuasan Kerja Karyawan**

Perusahaan beralamat di Kota Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau dan telah beroperasi sejak tahun 2006. CV Jantra Radja Persada membedakan dirinya dengan usaha lain di Kabupaten Indragiri Hilir dengan mengedepankan kebahagiaan pelanggan melalui penyediaan barang yang unggul, berkualitas dan strategis. Lokasi perusahaan yang mudah diakses oleh klien (CV. Jantra Radja Persada).

Hubungan organisasi dan karyawan salah satunya adalah berkaitan langsung tentang kepuasan kerja karyawan, diperlukan terjaganya maupun meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini akan memperlihatkan perasaan yang optimis, bahagia dan termotivasi. Untuk menjaga perasaan ini pada karyawan tentunya hal ini harus terus dipantau oleh para manajer organisasi tempat mereka bekerja (Dewi, Sari, & Pohan, 2023).

Menurut (Riyadi, 2022), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sudut pandang karyawan terkait pekerjaan yang dianggap penting melalui yang mereka kerjakan tersebut.

Permasalahan juga dapat timbul sehubungan dengan pelanggaran disiplin, kepatuhan terhadap standar kerja, dan kepatuhan terhadap peraturan kerja. Kepatuhan yang efektif terhadap aturan dan peraturan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, menjadikan disiplin kerja sebagai persyaratan penting bagi perusahaan mana pun. Menurut Arsitia (2023) Peraturan karyawan dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan ditentukan oleh perusahaan, termasuk pedoman mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan, serta kepatuhan terhadap praktik kerja yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari seringnya pelanggaran yang dilakukan karyawan di tempatnya kerja.

Disiplin sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. dikarenakan disiplin kerja sangat diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk menjalankan semua aktivitas dan operasional sehari-hari. (Hustia, 2020). Disiplin kerja akan memunculkan rasa tanggung jawab pribadi untuk menetapkan standar kerja yang ada sehingga pegawai dapat menjamin hasil kerja, kualitas kerja dan bahkan produktivitas kerja.

Menurut (Wicara, 2022) Disiplin dapat diartikan sebagai keadaan sadar dan siap mematuhi semua peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip etika yang relevan bagi suatu korporasi. Akuntabilitas adalah ukuran tingkat akuntabilitas individu terhadap tugas tertentu yang bisa menambah semangat dalam bekerja, menimbulkan motivasi kerja, dan tercapainya tujuan masing-masing baik organisasi maupun karyawan itu sendiri. Dapat dikatakan bahwa dengan adanya disiplin dalam bekerja, karyawan lebih mudah mencapai tujuannya sehingga akan memicu tumbuhnya rasa kepuasan tersendiri, seperti yang dikatakan (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018), Tingkat disiplin kerja seseorang berkorelasi langsung dengan rasa tanggung jawabnya terhadap tugas yang dimilikinya. Akibatnya, mereka yang punya disiplin kerja yang lebih tinggi mengerahkan upaya yang lebih optimal untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka, sehingga menghasilkan hasil yang baik dan pada akhirnya menghasilkan kepuasan karyawan. mengenai usaha profesionalnya. Dari (Yuliantini & Santoso, 2020), disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017) menjelaskan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pemilik usaha pun akan berupaya untuk meningkatkan kepuasan bagi karyawannya melalui berbagai hal, termasuk dengan penghargaan yang sesuai. Penghargaan adalah berbagai jenis balas jasa yang didapatkan karyawan dari organisasi

dalam bentuk penghargaan finansial langsung, tidak langsung maupun non finansial. (Marliani, Parengkuan, & Lengkong, 2016). Penghargaan seperti penghargaan diberikan kepada karyawan untuk bekerja jauh lebih baik. Menurut (Marliani et al., 2016), Dengan memastikan bahwa karyawan mendapatkan kenyamanan yang memadai sesuai dengan jumlah energi dan keterampilan yang mereka keluarkan, kepuasan mereka terhadap pekerjaan akan meningkat, sehingga mengarah pada tingkat profesionalisme yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa gaji berfungsi sebagai mekanisme untuk memberi insentif kepada karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. CV. Jantra Radja Persada menawarkan gaji kepada karyawan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan sebagai bentuk pengakuan dan penilaian atas kontribusi mereka selama bekerja di CV Jantra Radja Persada.

Menurut (Akmal & Tamini, 2022), Penghargaan mempunyai arti penting bagi karyawan karena berfungsi sebagai indikator langsung atau ukuran nilai kerja mereka. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh penghargaan, terbukti dengan dampaknya terhadap semangat kerja karyawan dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya bila diberikan penghargaan yang sesuai. Dari (Auliani & Wulanyani, 2017), kepuasan kerja didefinisikan menjadi perasaan karyawan mengenai pekerjaan yang salah satunya berkaitan dengan balas jasa yang didapatkan ketika bekerja. Begitupula dengan pendapat (Andriyani & Dewi, 2020), Kepuasan kerja merupakan perspektif luas mengenai pekerjaan yang dibentuk oleh perbedaan antara penghargaan aktual yang diterima seseorang dan penghargaan yang mereka yakini pantas mereka terima.

Dengan demikian, pemberian penghargaan finansial yang layak sudah seharusnya diberlakukan setiap organisasi, hal ini penting untuk menambah maupun mempertahankan kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan gambaran tentang pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat. Kepuasan kerja dipandang sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Penghargaan dianggap sebagai salah satu bentuk penghargaan yang dapat memotivasi karyawan dan memengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan. Disiplin kerja juga dipersepsikan sebagai faktor yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Namun, temuan penelitian sebelumnya menghasilkan hasil yang tidak konsisten mengenai dampak otonomi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja. Tujuan dari riset ini adalah untuk menguji pengaruh imbalan berupa penghargaan finansial dan disiplin kerja, baik secara terpisah maupun bersama-sama, terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan CV. Jantra Radja Persada di Tembilahan, Provinsi Riau. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan keuntungan untuk perusahaan dengan mengembangkan aturan remunerasi dan disiplin kerja yang lebih efisien untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi akademisi dalam penambahan wawasan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, serta memberikan pengetahuan baru kepada peneliti untuk mengaplikasikan teori ke dalam praktik di dunia industri.

## **Metode**

Penelitian dilaksanakan di CV. Jantra Radja Persada di Jl. Ahmad Yani No. 10 Tembilahan, Indragiri Hilir, Riau, Indonesia. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilahan 36 orang. Metode pengambilan sampel memakai teknik Sampling Jenuh, sehingga seluruh karyawan dijadikan sampel.

## Dampak Penghargaan Finansial dan Disiplin Atas Kepuasan Kerja Karyawan

Meskipun teknik Sampling Jenuh memungkinkan untuk memperoleh data dari seluruh populasi, ada kekurangan dalam pengabaian variasi yang mungkin ada di dalam populasi karyawan, seperti perbedaan dalam pengalaman, tanggung jawab, atau kebutuhan yang dapat memengaruhi persepsi mereka tentang penghargaan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan validitas hasil, penggunaan teknik Sampling Acak Sederhana atau teknik Sampling Stratifikasi dapat dipertimbangkan untuk memastikan representasi yang lebih baik dari berbagai kelompok dalam populasi karyawan. Kuesioner yang menanyakan tentang disiplin kerja, kepuasan kerja karyawan, dan ketenangan pikiran digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer, dan catatan perusahaan menyediakan data sekunder. Dokumentasi dan survei adalah dua metode yang digunakan dalam pengumpulan data. Pengujian kualitas data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan asumsi klasik. Regresi linier berganda dengan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f) digunakan dalam analisis data untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner ke 36 karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilihan Provinsi Riau, keseluruhan kuesioner telah dikembalikan dengan utuh. Dapat dilihat beberapa karakteristik dari masing-masing responden. Adapun karakteristik karyawan dikategorikan berupa jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, maupun lama bekerja.

#### Jenis Kelamin Responden

Hasil analisis karakteristik responden dari jenis kelamin pada karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilihan Provinsi Riau di tabel 1

**Tabel 1 Distribusi Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	67%
2	Perempuan	12	33%
	Jumlah	36	100%

**Sumber: Data Olahan, 2024.**

Tabel 1 memperlihatkan responden berjumlah 36 orang yang terdiri dari 24 orang berjenis kelamin laki-laki 67%, maupun 12 orang perempuan 33%. Jumlah responden didominasi berjenis kelamin laki-laki. Karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dikarenakan karakteristik pekerjaan yang sebagian besar perlu melibatkan kekuatan fisik seperti pengemasan, penyimpanan, hingga pengangkutan produk jadi.

#### Usia Responden

Hasil analisis karakteristik responden didasarkan usia pada karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilihan Provinsi Riau di tabel 2.

**Tabel 2 Distribusi Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20-25 tahun	31	86%
2	26-30 tahun	2	5,6%
3	31-35 tahun	1	2,8%
4	36-40 tahun	2	5,6%
	Jumlah	36	100%

**Sumber: Data Olahan, 2024.**

Tabel 2 menunjukkan mayoritas jumlah responden terdiri dari responden 20-25 tahun 31 orang dengan persentase sebesar 86%, hal ini masih berkaitan dengan karakteristik pekerjaan yang melibatkan kekuatan fisik, karyawan yang berusia muda dianggap lebih memiliki energi dan ketangkasan dalam hal tersebut. Selain itu tenaga kerja yang berusia lebih muda juga cenderung mempunyai tingkat produktivitas yang lebih tinggi karena kekuatan fisik dan daya tahan mereka. Setiap organisasi seringkali sangat mengapresiasi karyawan yang memiliki produktivitas tinggi.

#### **Tingkat Pendidikan**

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau di tabel 3.

**Tabel 3 Distribusi Tingkat Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	34	94%
2	D1	1	3%
3	S1	1	3%
	Jumlah	36	100%

**Sumber: Data Olahan, 2024.**

Tabel 3 memperlihatkan tingkat pendidikan responden dari 34 orang berpendidikan SMA/Sederajat dengan persentase sebesar 94%. Dalam rekrutmen dan penerimaan karyawan CV. Jantra Radja Persada tidak banyak membuka peluang pekerjaan untuk S1 dikarenakan jumlah karyawan terbanyak ada pada bagian produksi yang mengutamakan kekuatan fisik sehingga lebih banyak memberikan kesempatan kepada lulusan SMA sederajat.

#### **Lama Bekerja**

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja pada karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau di tabel 4.

**Tabel 4 Distribusi Lama Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	1	2,8%
2	1-5 tahun	29	80,5%
3	6-10 tahun	6	16,7%
	Jumlah	36	100%

**Sumber: Data Olahan, 2024.**

## Dampak Penghargaan Finansial dan Disiplin Atas Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4 memperlihatkan responden kebanyakan memiliki pengalaman bekerja 1-5 tahun dengan persentase 80,5% yang bisa disebabkan oleh beberapa kemungkinan diantaranya karyawan mencari peluang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas dan mendalam ataupun hal tersebut merupakan indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menjadi penyebab kepindahan.

### Analisis Deskriptif Variabel

Analisis variabel deskriptif mengacu pada cara responden memberikan tanggapannya terhadap variabel kebahagiaan kerja, penghargaan, dan disiplin kerja. Kecenderungan tanggapan dapat diamati melalui penyajian statistik deskriptif setiap variabel. Penentuan kategori skala dapat dilakukan dengan cara berikut :

1,00 - 1,80 : Sangat rendah

1,81 - 2,60 : Rendah

2,61 - 3,40 : Sedang

3,41 - 4,20 : Tinggi

4,21 - 5,00 : Sangat tinggi

### Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Agar diketahui tanggapan responden terkait kepuasan kerja dipakai 4 pertanyaan dalam bentuk pernyataan. Hasil dari item-item pernyataan yang diajukan disajikan pada tabel :

**Tabel 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Total	Rata-rata	Ket
			5	4	3	2	1			
1	Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.	F	7	15	10	4	0	36	3,69	Tinggi
		S	35	60	30	8	0	133		
2	Saya puas dengan lingkungan kerja saya.	F	6	18	9	3	0	36	3,75	Tinggi
		S	30	72	27	6	0	135		
3	Saya puas dengan atasan saya.	F	4	13	11	8	0	36	3,36	Sedang
		S	20	52	33	16	0	121		
4	Saya puas dengan rekan kerja saya.	F	2	13	15	6	0	36	3,30	Sedang
		S	10	52	45	12	0	119		
Rata-rata								3,52	Tinggi	

**Sumber: Data Olahan, 2024.**

Tabel 5 di atas merupakan rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan CV. Jantra Radja Persada dengan rerata 3,52 yang terkategori tinggi/baik. Dari 10 pertanyaan indikator hasil rekapitulasi jawaban responden yang mendapat poin nilai tertinggi pada pertanyaan nomor 2 yaitu sebesar 3,75 dengan pertanyaan lingkungan kerja yang baik membuat saya bekerja dengan optimal. Responden memberikan jawaban tertinggi karena perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik misalnya fasilitas memadai, peralatan dan perlengkapan yang cukup, kebersihan yang terjaga, serta tempat kerja yang aman dan nyaman.

Sedangkan yang terendah adalah pada pertanyaan nomor 4 yaitu sebesar 3,30 dengan pertanyaan rekan kerja saling mendukung pada saat bekerja. Responden memberikan jawaban terendah dapat disebabkan karena rendahnya kesadaran karyawan

akan pentingnya sikap saling mendukung dan berkomunikasi dalam mewujudkan hasil kerja yang optimal.

**Analisis Variabel Penghargaan Finansial**

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penghargaan finansial digunakan 3 item pertanyaan dalam bentuk pernyataan. Hasil dari item-item pernyataan yang diajukan disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 6 Rekap Tanggapan Responden Tentang Penghargaan Finansial**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Rata-rata	Ket	
		5	4	3	2	1				
1	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar UMK	F	1	20	10	5	0	36	3,47	Tinggi
		S	5	80	30	10	0	125		
2	Perusahaan memberikan bonus untuk pekerjaan tambahan.	F	0	12	17	7	0	36	3,13	Sedang
		S	0	48	51	14	0	113		
3	Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan.	F	1	13	13	9	0	36	3,16	Sedang
		S	5	52	39	18	0	114		
		Rata-rata						3,25	Sedang	

Tabel 6 di atas merupakan rekapitulasi tanggapan responden mengenai penghargaan finansial CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau dengan rerata 3,25 artinya penghargaan finansial kategori sedang/cukup baik. Dari 3 pertanyaan indikator hasil rekapitulasi jawaban responden yang mendapat poin nilai tertinggi pada pertanyaan nomor 1 yaitu sebesar 3,47 dengan pertanyaan gaji sesuai upah minimum kabupaten. Responden memberikan jawaban tertinggi artinya mayoritas karyawan telah diberikan gaji sesuai dengan standar upah minimum kabupaten oleh perusahaan, walaupun berdasarkan rekapitulasi jawaban masih terdapat sebagian kecil lainnya yang belum merasa mendapat upah sesuai standar.

Sedangkan yang mendapat poin terendah adalah pada pertanyaan nomor 2 yaitu sebesar 3,13 dengan pertanyaan perusahaan memberikan bonus untuk pekerjaan tambahan. Responden memberikan jawaban terendah karena masih ada sebagian responden yang merasa belum menerima bonus setiap kali mendapatkan pekerjaan tambahan.

**Analisis Variabel Disiplin Kerja**

Untuk mengetahui tanggapan responden terkait disiplin kerja digunakan 9 item pertanyaan dalam bentuk pernyataan. Hasil dari item-item pernyataan pada tabel :

## Dampak Penghargaan Finansial dan Disiplin Atas Kepuasan Kerja Karyawan

**Tabel 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja**

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Total	Rata-rata	Ket
			5	4	3	2	1			
1	Saya selalu memenuhi kewajiban kehadiran di tempat kerja.	F	4	20	11	1	0	36	3,75	Tinggi
		S	20	80	33	2	0	135		
2	Saya selalu patuh pada aturan kerja yang ada.	F	1	9	17	9	0	36	3,05	Sedang
		S	5	36	51	18	0	110		
3	Saya selalu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	F	2	20	11	3	0	36	3,58	Tinggi
		S	10	80	33	6	0	129		
4	Saya termasuk orang yang supel dan mudah menjalin kerja sama dengan semua pihak.	F	0	17	10	9	0	36	3,22	Sedang
		S	0	68	30	18	0	116		
Rata-rata								3,40	Sedang	

**Sumber: Data Olahan, 2024.**

Tabel 7 di atas merupakan rekapitulasi tanggapan responden mengenai disiplin kerja CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau rerata 3,40 yang artinya disiplin kerja sedang/cukup baik. Dari 4 pertanyaan indikator hasil rekapitulasi jawaban responden yang mendapat poin nilai tertinggi pada pertanyaan nomor 1 yaitu sebesar 3,75 dengan pertanyaan saya selalu memenuhi kewajiban kehadiran di tempat kerja. Responden memberikan jawaban tertinggi yang artinya mayoritas responden telah memenuhi kewajiban karyawan agar datang dan melaksanakan aturan yang ada.

Sedangkan yang mendapat poin terendah adalah pada pertanyaan nomor 2 yaitu sebesar 3,05 dengan pertanyaan saya selalu patuh pada aturan kerja yang ada. Responden memberikan jawaban terendah yang artinya sebagian besar responden belum mematuhi keseluruhan aturan-aturan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat berupa penggunaan fasilitas perusahaan, peralatan kerja, ataupun prosedur kerja. Hal ini mungkin terjadi karena belum tegas sanksi yang berkaitan dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.

### Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan guna memperlihatkan kekuatan instrumen penelitian atau keandalan dari alat ukur yang dipergunakan (Nazarudin dan Basuki, 2015). Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, alat ukur dikatakan valid. Nilai  $r$  tabel dilihat berdasarkan persamaan degree of freedom (df) =  $n - 2 = 36 - 2 = 34 = 0.339$ . Nilai uji validitas di tabel berikut:

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.873	0.339	Valid
		Y2	0.796	0.339	Valid
		Y3	0.879	0.339	Valid
		Y4	0.869	0.339	Valid
2	Penghargaan Finansial (X1)	X1.1	0.821	0.339	Valid
		X1.2	0.885	0.339	Valid
		X1.3	0.925	0.339	Valid
3	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.809	0.339	Valid
		X2.2	0.894	0.339	Valid
		X2.3	0.820	0.339	Valid
		X2.4	0.854	0.339	Valid

**Sumber: Data Olahan, 2024.**

Tabel 8 di atas memperlihatkan nilai r hitung seluruh item pernyataan di setiap indikator pada penelitian > r tabel. Disimpulkan alat ukur variabel dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas agar mengetahui apakah suatu kuesioner dapat digunakan secara berulang dan menghasilkan data yang sama atau konsisten. Reliabilitas sebuah indikator nilai Cronbach's Alpha. Nilai reliabilitas yang baik antara lain di atas 0,6 atau lebih (Nazarudin dan Basuki, 2015). Nilai uji reliabilitas di tabel berikut:

**Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	0.876	0.6	Reliabel
2	Penghargaan Finansial (X1)	0.850	0.6	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X2)	0.865	0.6	Reliabel

**Sumber: Data Olahan, 2024.**

Tabel 9 di atas memperlihatkan setiap variabel memiliki nilai reliabilitas > 0,6 yang berarti indikator-indikator yang berhubungan dengan variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha dari variabel kepuasan kerja (Y) 0,876 > 0,6, penghargaan finansial (X1) 0,850 > 0,6, dan disiplin kerja (X2) 0,865 > 0,6.

## Uji Normalitas

### 1) Uji Kolmogorov Smirnov (K-S)

Uji K-S dilakukan guna menilai apakah data variabel bebas dan variabel terikat dalam persamaan regresi terdistribusi normal atau terdistribusi tidak normal (Ghozali,

## Dampak Penghargaan Finansial dan Disiplin Atas Kepuasan Kerja Karyawan

2018). Penilaian didasarkan pada apakah tanda asimtotik (2-tailed) lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov ditampilkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 10 Uji Kolmogorov-Smirnov**

		Kepuasan Kerja	Penghargaan Finansial	Disiplin Kerja
N		36	36	36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	14.1111	9.7778	13.6111
	Std. Deviation	3.03106	2.05789	2.57768
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.140	.101
	Positive	.087	.106	.095
	Negative	-.124	-.140	-.101
Test Statistic		.124	.140	.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175 <sup>c</sup>	.070 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

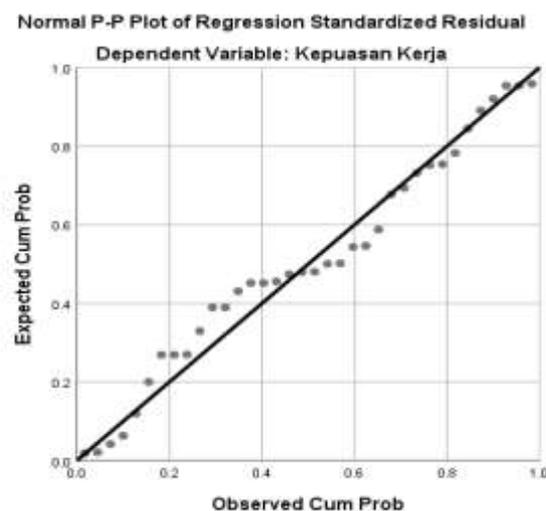
d. This is a lower bound of the true significance.

**Sumber: Data Olahan, 2024.**

Tabel 10 menunjukkan hasil uji normalitas memakai uji Komogorov-Smirnov maupun nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel kepuasan kerja (Y)  $0,175 > 0,05$ , variabel penghargaan finansial (X1)  $0,70 > 0,05$ , variabel disiplin kerja (X2)  $0,200 > 0,05$ . Disimpulkan data berdistribusi normal.

### 2) Uji P-P Plot (Probability Plot)

Uji plot probabilitas melibatkan perbandingan distribusi kumulatif empiris data dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal hipotetis. Uji p-p plot normal digunakan untuk mengetahui apakah data tersebar merata dan mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2018). Hasil pengujiannya terlihat pada gambar di bawah ini :



**Gambar 1 Plot Uji Normalitas**

**Sumber: Data Olahan, 2024.**

Gambar 1 memperlihatkan bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal maupun mendekati arah garis diagonal, disimpulkan data berdistribusi normal.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas dilakukan guna mengetahui apakah ada hubungan linier antara variabel bebas. Multikolinearitas tidak terjadi apabila angka tolerance > 0,10 serta VIF < 10. Jika angka tolerance < 0,10 serta nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Hasil uji multikolinearitas yaitu:

**Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penghargaan Finansial	.555	1.803
	Disiplin Kerja	.555	1.803

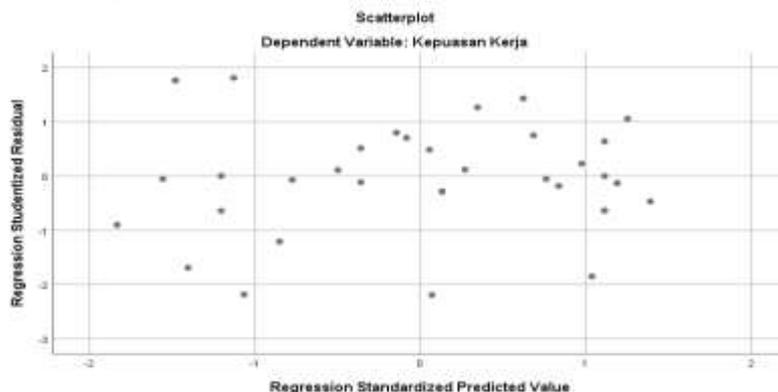
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Data Olahan, 2024.**

Tabel 11 memperlihatkan bahwa variabel penghargaan finansial (X1) bernilai tolerance 0,555 > 0,10 maupun VIF 1,803 < 10, variabel disiplin kerja bernilai tolerance 0,555 > 0,10 maupun VIF 1,803 < 10. De tidak terjadi multikolinearitas pada persamaan regresi.

**2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residu seluruh data dalam model regresi linier. Gejala heteroskedastisitas dapat dinilai dengan memeriksa visualisasi scatterplot. Andai tidak terdapat pattern yang terlihat dan titik-titik data tersebar merata di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, maka dapat dipastikan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Hasil uji heteroskedastisitas di gambar berikut :



**Gambar 2 Hasil Grafik Scatterplot**

**Sumber: Data Olahan, 2024.**

Diagram pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tidak hanya terkonsentrasi di atas atau di bawah angka 0, melainkan tersebar ke beberapa arah, antara lain di atas, di bawah, dan di sekitar angka 0. Lain dari pada itu, titik-titik tersebut tidak menunjukkan pola tertentu. Jadi dengan demikian ditarik kesimpulan bahwasannya heteroskedastisitas tidak terjadi pada penelitian ini.

## Dampak Penghargaan Finansial dan Disiplin Atas Kepuasan Kerja Karyawan

### 3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan agar diketahui pengaruh penghargaan finansial ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil uji regresi linear berganda di tabel berikut:

**Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.297	1.539		.193	.848
Penghargaan Finansial	.914	.179	.621	5.115	.000
Disiplin Kerja	.358	.143	.305	2.510	.017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Data Olahan, 2024.**

Tabel 12 memperlihatkan pada kolom unstandardized coefficients bagian B diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 0,297,  $b_1$  variabel penghargaan finansial 0,914 ; 5,115 mapun  $b_2$  variabel disiplin kerja sebesar 0,358 ; 2,510. Dengan ini diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,297 + 0,914 X_1 + 0,358 X_2 + e$$

Dari persamaan diinterpretasikan yaitu:

1. Nilai konstanta (a) = 0,297 yang berarti jika variabel penghargaan finansial dan disiplin kerja (variabel bebas) diasumsikan/dianggap nol (0)/konstan, maka tingkat kepuasan kerja (variabel terikat) pada CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau bernilai sebesar 0,297.
2. Nilai koefisien ( $b_1$ ) = 0,914 menunjukkan bahwa jika penghargaan finansial meningkat satu satuan maka nilai kepuasan kerja karyawan akan meningkat 0,914 satuan. Artinya semakin adil dan layak penghargaan yang diterima karyawan makin meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau
3. Nilai koefisien ( $b_2$ ) = 0,358 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat satu satuan maka nilai kepuasan kerja karyawan menambah 0,358 satuan. Artinya makin baik disiplin kerja karyawan makin meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau

### Uji Signifikansi

#### 1. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F simultan dilakukan guna melihat apakah seluruh variabel bebas penghargaan finansial ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Tingkat signifikansi uji F ialah 0,05, apabila tingkat signifikansi  $f < 0,05$  maupun  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka secara simultan variabel bebas dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Nilai f tabel ialah 3,28. Hasil uji simultan (Uji-F) dibawah ini:

Tabel 13 Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.865	2	117.433	44.703	.000 <sup>b</sup>
	Residual	86.690	33	2.627		
	Total	321.556	35			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Penghargaan Finansial

Sumber: Data Olahan, 2024.

Tabel 13 memperlihatkan nilai f hitung > f tabel yaitu  $44,703 > 3,28$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  variabel penghargaan finansial ( $X_1$ ) maupun disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan bertujuan agar bisa melihat seberapa besar pengaruh dari tiap variabel bebas secara parsial dalam penelitian ialah penghargaan finansial ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Tingkat signifikansi pada uji t 0,05, apabila tingkat signifikansi  $t < 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , variabel bebas dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Dengan demikian nilai t tabel ialah 2,034. Hasil uji parsial (Uji-t) yaitu :

Tabel 14 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.297		
	Penghargaan Finansial	.914	.179	.621	5.115	.000
	Disiplin Kerja	.358	.143	.305	2.510	.017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan, 2024.

## 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sekuat apa variabel independen mampu memengaruhi variabel dependen. Semakin tinggi nilai variabel independen menunjukkan semakin kuat kemampuannya dalam menjelaskan variabel dependen. Penurunan nilai penyesuaian berarti penurunan daya penjas variabel independen terhadap variabel dependen (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Hasil tes ditampilkan pada tabel:

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.730	.714	1.62080

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Penghargaan Finansial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan, 2024.

## Dampak Penghargaan Finansial dan Disiplin Atas Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,855 yang setara dengan 85,5%, dan Adjusted R Square sebesar 0,714 yang setara dengan 71,4%. Variabel remunerasi finansial dan disiplin kerja mempunyai pengaruh gabungan sebesar 71,4% terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel tambahan yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### Hasil Pengujian *Hipotesis* dan Pembahasan

#### 1. Hasil Pengujian *Hipotesis*

Hasil uji hipotesa pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 16 Hasil Pengujian *Hipotesis***

No	Hipotesis	Pengaruh	Sig.	Keterangan
1	Terdapat pengaruh secara simultan antara penghargaan finansial dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	Positif dan Signifikan	0,000 < 0,05	Diterima
2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara penghargaan finansial terhadap kepuasan kerja	Positif dan Signifikan	0,017 < 0,05	Diterima
3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	Positif dan Signifikan	0,000 < 0,05	Diterima

**Sumber: Data Olahan, 2024.**

Hasil uji hipotesis pada riset ini ditampilkan pada tabel 16 di atas. Hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan bahwa imbalan berupa penghargaan finansial dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja didukung dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hipotesis kedua penelitian ini yang menyatakan pendanaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti atas dasar angka signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hipotesis ketiga menyatakan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, didukung oleh angka signifikansi sebesar 0,017 yang menunjukkan signifikansi statistik pada tingkat di bawah 0,05.

### Pembahasan

#### 1. Dampak Penghargaan Finansial dan Disiplin Kerja Atas Kepuasan Kerja

Variabel penghargaan finansial dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau.

Penghargaan finansial dan disiplin kerja pada CV. Jantra Radja Persada secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena pemberian penghargaan finansial berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan dapat membuat karyawan merasakan kepuasan kerja karena terdapat balas jasa yang setimpal atas kontribusinya. Kemudian penerapan disiplin kerja yang dilakukan juga memberi dampak positif pada kepuasan kerja melalui hasil kerja

yang maksimal yang dapat terwujud dengan angka kehadiran yang tinggi, ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kerja sama yang solid. Kedua variabel ini mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan yang diindikasikan dengan karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, puas terhadap lingkungan kerjanya, puas terhadap atasannya, dan puas terhadap rekan kerjanya.

Temuan penelitian ini dikuatkan oleh kerangka teoritis yang menyatakan bahwa penggabungan kebijakan kerja dan tindakan disipliner yang sesuai dapat memberikan dampak yang menguntungkan pada kepuasan kerja karyawan (Dessler, 2020). Temuan penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto dan Hermanto (2020) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial dan disiplin punya pengaruh yang simultan, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **2. Dampak Penghargaan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari uji parsial (Uji-t) pada variabel penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilihan Provinsi Riau, makin baik penghargaan finansial yang diberikan akan bertambah kepuasan kerja karyawan.

Ketika karyawan telah menerima penghargaan finansial yang ada pada perusahaan yaitu gaji, bonus, dan tunjangan, maka akan memunculkan rasa kepuasan kerja pada karyawan bisa menghasilkan kepuasan kerja yang diindikasikan dengan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, puas dengan lingkungan kerjanya, puas dengan atasannya, serta puas dengan rekan kerjanya.

Pada indikator gaji mendapatkan nilai 3,47 kategori tinggi. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan CV. Jantra Radja Persada telah menerima gaji yang sesuai dengan standar UMK setempat, walaupun masih terdapat sebagian kecil lainnya belum mendapatkan gaji sesuai UMK berdasarkan rekapitulasi jawaban responden. Pada indikator bonus mendapatkan nilai 3,13 kategori sedang. Pemberian bonus belum sepenuhnya bersifat konsisten atau dalam kata lain tidak selalu diberikan ketika karyawan bekerja melebihi batas yang ditentukan. Kemudian pada indikator tunjangan mendapatkan nilai 3,16 kategori sedang dari tunjangan yang diberikan baru dirasakan oleh beberapa karyawan saja, sesuai dengan keterangan yang diberikan kepala bagian personalia yang mengatakan bahwa tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya belum diberikan pada seluruh karyawan melainkan pada karyawan tertentu saja.

Sejalan dengan teori segala bentuk pembayaran yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya seperti gaji, insentif dan tunjangan sebagai imbalan atas prestasi dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Mondy dan Martocchio, 2016). Penghargaan karyawan sangat berpengaruh kepuasan kerja (Mangkunegara, 2016). Semakin layak penghargaan karyawan, semakin banyak kebutuhan karyawan yang terpenuhi, hal ini akan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan uji parsial (Uji-t) pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilihan Provinsi Riau, hal tersebut bermakna semakin baik disiplin kerja karyawan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

Ketika karyawan telah berperilaku disiplin dalam bekerja dengan memenuhi kewajiban kehadiran, patuh pada seluruh aturan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, serta dapat bekerja sama dengan solid antar sesama tenaga kerja maka tugas-tugas mereka akan selesai dengan efektif dan efisien sehingga menghasilkan rasa kepuasan kerja yang dicirikan dengan karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan

## **Dampak Penghargaan Finansial dan Disiplin Atas Kepuasan Kerja Karyawan**

yang dilakukannya, puas dengan lingkungan kerjanya, puas dengan atasannya, serta puas dengan rekan kerjanya.

Pada indikator kehadiran mendapatkan nilai 3,75 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan telah memenuhi kewajiban kehadiran yang ditentukan perusahaan yang artinya disiplin karyawan dalam hal kehadiran sudah cukup baik. Pada indikator kepatuhan pada aturan mendapatkan nilai 3,05 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini disebabkan masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan dan banyak melakukan pelanggaran-pelanggaran yang terlihat pada data sekunder disiplin kerja. Pada indikator tanggung jawab mendapatkan nilai 3,58 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini disebabkan sebagian besar karyawan selalu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu meskipun belum sebagian kecil lainnya belum melakukan hal serupa. Pada indikator kerja sama mendapatkan nilai 3,22 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat terjadi karena masih terdapat gap pada hubungan antar karyawan, kurangnya komunikasi, ataupun perbedaan kepribadian dan gaya kerja sehingga menyebabkan hambatan dalam bekerja sama.

Temuan penelitian ini dikuatkan dengan hipotesis yang diajukan bahwa disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua aturan organisasi dan standar masyarakat yang relevan (Hasibuan, 2019). Ketika karyawan menunjukkan perilaku disiplin, mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efisien sehingga menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya (Sudarsih, 2019). Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al. (2020) yang mengatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa penghargaan finansial dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Jantra Radja Persada Tembilihan, Riau. Meski demikian, penting untuk menyadari bahwa kebahagiaan kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, peluang karier, dan interaksi interpersonal di organisasi. Oleh karena itu, penelitian masa depan disarankan untuk mempertimbangkan elemen-elemen ini guna pemahaman yang lebih menyeluruh tentang kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan dampaknya, disarankan agar perusahaan membuat kebijakan penghargaan yang jelas dan transparan serta menegakkan disiplin kerja dengan adil dan konsisten. Selain itu, distribusi bonus yang adil perlu diperhatikan, dengan mengalokasikan anggaran secara proporsional dan menindaklanjuti pelanggaran karyawan sesuai kebijakan perusahaan. Penelitian selanjutnya sebaiknya melibatkan sampel yang lebih besar dan penelitian literatur yang lebih mendalam untuk memperkuat dasar teoritis. Variabel yang diteliti juga dapat diperluas untuk mencakup aspek-aspek lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Dengan demikian, penelitian tambahan dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik dan relevan tentang kepuasan kerja karyawan, yang akan bermanfaat bagi mereka.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Akmal, Akhwanul, & Tamini, Ihda. (2022). Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Bis-A*, 11(01), 1–11.

- Andriyani, Putu Diah, & Dewi, I. Gusti Ayu Manuati. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Udayana University.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho, & Choliq, Abdul. (2019). Pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan starwood furniture Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 13(1), 25–34.
- Arsitia, Intan. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Kreasi Utama Di Jakarta. *Jurnal Widya Persada, Manajemen & Akuntansi*, 2(1), 44–62.
- Auliani, Rizka, & Wulanyani, Ni Made Swasti. (2017). Faktor-faktor kepuasan kerja pada karyawan perusahaan perjalanan wisata di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 426–434.
- Azzam, Abdullah, Wolor, Christian Wiradendi, & Marsofiyati, Marsofiyati. (2023). Pengaruh Remunerasi Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Jagakarsa. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 9(2), 40–55.
- Dewi, Ananda Fitriani, Sari, Purwita, & Pohan, Yuli Arnida. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Dompot Dhuafa Waspada. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 5(1), 82–96.
- Handoko, Setyo Dwi, Wibowo, Nugroho Mardi, & Hartati, Sri. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan penghargaan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6(1), 17–26.
- Herispon, & Firdaus, Nindi Safitri. (2022). Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Makassar. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(1), 31–40. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.62>
- Hustia, Anggreany. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Ilahi, Dede Kurnia, Mukzam, Mochamad Djudi, & Prasetya, Arik. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Mahfud, Abdullah. (2019). *Tinjauan trial by the press dalam hak asasi manusia dan hukum Islam*. Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marliani, Mita D., Parengkuan, Tommy, & Lengkong, Victor P. K. (2016). Pengaruh Penghargaan Finansial Langsung, Penghargaan Finansial Tidak Langsung Dan Penghargaan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4).
- Muis, Muhammad Ras, Jufrizen, J., & Fahmi, Muhammad. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Riyadi, Slamet. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Rizky, Muhammad, & Yulhendra, Dedi. (2022). Estimasi Sumber Daya Bijih Besi Menggunakan Metode Inverse Distance Weighted dan Ordinary Kriging di PT.

## Dampak Penghargaan Finansial dan Disiplin Atas Kepuasan Kerja Karyawan

- KUATASSI, Kabupaten Solok, Sumatera Barat. *Bina Tambang*, 7(1), 96–106.
- Sa'adah, Lailatus, Rahmawati, Ita, & Aprilia, Devi. (2021). Pengaruh Penghargaan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 4(1), 55–64.
- Sutrisno, Sutrisno, Herdiyanti, Herdiyanti, Asir, Muhammad, Yusuf, Muhammad, & Ardianto, Rian. (2022). Dampak Penghargaan, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.
- Wicara, Dinda Genta. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 405–416.
- Yantika, Yuli, Herlambang, Toni, & Rozzaid, Yusron. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Yuliantini, Tine, & Santoso, Reza. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).