

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dafa Angri Renata¹, Arwinence Pramadewi², Rahmat Junaidi³

Universitas Riau Riau, Indonesia

Renatadaffa@gmail.com¹, Arwinence.pramadewi@lecturer.unri.ac.id²,

Rahmat.junaidi@lecturer.unri.ac.id³

Abstrak

CV. Jantra Radja Persada merupakan perusahaan air minum dalam kemasan (AMDK) yang berlokasi di Kota Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau, Indonesia. Penelitian ini dilakukan di CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Jalan Ahmad Yani. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 orang karyawan perusahaan CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu berjumlah 36 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan secara simultan variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Jantra Radja Persada Tembilahan, Provinsi Riau. Temuan ini menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk memperhatikan secara serius kebijakan kompensasi finansial dan mendorong disiplin kerja yang baik sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memperkuat kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial

Abstract

CV. Jantra Radja Persada is a bottled drinking water (AMDK) company located in Tembilahan City, Indragiri Hilir Regency, Riau Province, Indonesia. This research was conducted at CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Jalan Ahmad Yani. The aim of this research is to determine the effect of financial compensation and work discipline on employee job satisfaction. This type of research is quantitative. The population in this study were 36 employees of the CV company. Jantra Radja Persada Tembilahan Riau Province. The sample in this study was the entire population, namely 36 people. The sampling method used in this research was saturated sampling. This research uses multiple linear regression analysis using SPSS version 25 software. The results of this research show that financial

compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, work discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction, and simultaneously the variables of financial compensation and work discipline positive and significant effect on employee job satisfaction. From this research, it can be concluded that financial compensation and work discipline have a positive and significant influence on employee job satisfaction at CV. Jantra Radja Persada Tembilahan, Riau Province. These findings show the importance of effective human resource management in increasing employee job satisfaction. The implication of this research is the need for companies to pay serious attention to financial compensation policies and encourage good work discipline as an effort to increase employee job satisfaction. In this way, companies can create a work environment that motivates and strengthens employee performance, which in turn can increase productivity and overall company performance.

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

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha antar perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain sangat ketat, hal yang menuntut suatu perusahaan untuk memiliki keunggulan bersaing dalam hal kualitas produk, produk yang dihasilkan, biaya dan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM lebih mampu bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah kepuasan kerja (Rizky & Yulhendra, 2022). Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Orang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif terhadap apa yang mereka lakukan atau kerjakan, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Arianto & Choliq, 2019).

(Sutrisno, Herdiyanti, Asir, Yusuf, & Ardianto, 2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pikiran, perasaan, dan tindakan perilaku individu yang menunjukkan sikap individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan keadaan emosional karyawan dan merupakan titik temu dimana balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan pelayanan yang diberikan oleh karyawan bersangkutan. 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 tercermin dari sikap positif karyawan terhadap segala sesuatu yang mereka dapatkan di tempat kerja dan di lingkungan kerjanya. Banyak faktor yang dapat memunculkan rasa kepuasan kerja bagi karyawan, salah satu diantaranya adalah kompensasi yang diterima dan juga disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, baik finansial dan non finansial, dan disiplin kerja. Sedangkan hasil penelitian (Sa'adah, Rahmawati, & Aprilia, 2021) menyatakan disiplin kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial (Nugraha dan Tjahjawati, 2017). Teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan dan peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan secara optimal. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah memberikan kompensasi yang memadai. Tingkat kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Semakin layak kompensasi karyawan, 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) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan disiplin kerja menurut (Azzam, Wolor, & Marsofiyati, 2023) adalah sikap, tindakan dan perilaku seseorang yang sesuai dengan tata tertib organisasi guna meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk tidak melakukan kelalaian, kecurangan atau kemalasan dalam pelaksanaan pekerjaan. (Mahfud, 2019) mengemukakan teori bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena peraturan perusahaan diciptakan dengan tujuan untuk mengarahkan karyawan sedemikian rupa sehingga dapat melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya secara memadai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketika mereka telah berperilaku disiplin, pekerjaannya dapat diselesaikan dengan efektif sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Teori tersebut diperkuat oleh penelitian (Sa'adah et al., 2021) yang hasil penelitiannya menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Objek dari penelitian ini adalah CV Jantra Radja Persada yang merupakan perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan (AMDK) dengan merk JR88 di Kota Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau yang mulai beroperasi sejak tahun 2006. CV Jantra Radja Persada mampu bersaing dengan bisnis lainnya yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir dengan mengutamakan kepuasan pelanggan dengan produk yang baik, berkualitas dan tempat yang strategis yang mudah ditemukan pelanggan (CV. Jantra Radja Persada).

Hubungan organisasi dan karyawan salah satunya adalah berkaitan langsung tentang kepuasan kerja karyawan, maka dari itu perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya tentu 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 tentang seberapa baik pekerjaan mereka dalam menghasilkan sesuatu yang

Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

dianggap penting melalui yang mereka kerjakan tersebut. Tentunya disiplin kerja yang baik sangat penting bagi karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Permasalahan juga terjadi berkaitan dengan pelanggaran disiplin, ketaatan pada standar kerja, dan ketaatan pada peraturan kerja. Disiplin yang baik adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Salah satu indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan dalam Arsitia (2023) adalah peraturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan karyawan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditentukan perusahaan serta mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut dapat terlihat dari jumlah pelanggaran karyawan dalam bekerja.

Disiplin sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Karena 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) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma etika yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan sejauh mana tanggung jawab seseorang terhadap suatu tugas tertentu, hal demikian akan meningkatkan 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), semakin tinggi tingkat disiplin kerja seseorang, maka semakin besar pula rasa tanggung jawab dalam dirinya terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga semakin besar usaha yang dilakukannya untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan guna mendapatkan hasil yang baik dalam pekerjaan tersebut, yang pada akhirnya karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan penelitian (Yuliantini & Santoso, 2020), disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian (Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017) mengatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pemilik usaha pun akan berupaya untuk meningkatkan kepuasan bagi karyawannya melalui berbagai hal, termasuk dengan kompensasi yang sesuai. Kompensasi adalah berbagai jenis balas jasa yang didapatkan karyawan dari organisasi dalam bentuk kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial. (Marliani, Parengkuan, & Lengkong, 2016). Kompensasi seperti penghargaan diberikan kepada karyawan untuk bekerja jauh lebih baik, oleh karena itu pemberian kompensasi kepada karyawan harus wajar dan adil. Menurut (Marliani et al., 2016), dengan memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan tenaga dan kapabilitas yang dikeluarkan, karyawan akan menjadi lebih puas terhadap

pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih profesional. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja. CV. Jantra Radja Persada memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan demi memberikan imbalan jasa sebagai bentuk penghargaan ataupun mengapresiasi jasa karyawan selama bekerja di CV Jantra Radja Persada.

Menurut (Akmal & Tamini, 2022), kompensasi sangat penting bagi karyawan karena seberapa besar kompensasi yang diberikan merupakan cerminan atau ukuran dari nilai kerja karyawan itu sendiri. Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat pada semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya bila diberikan kompensasi yang memadai. Menurut (Auliani & Wulanyani, 2017), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah perasaan karyawan mengenai pekerjaan yang salah satunya berkaitan dengan balas jasa yang didapatkan ketika bekerja. Begitupula dengan pendapat (Andriyani & Dewi, 2020), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh perbedaan antara jumlah balas jasa yang diterima karyawan dan jumlah balas jasa yang menurut mereka seharusnya mereka terima.

Dengan demikian, pemberian kompensasi finansial yang layak sudah seharusnya diberlakukan setiap organisasi, hal ini merupakan kontribusi penting bagi perusahaan terhadap karyawan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 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. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi dan disiplin kerja berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi 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, hasil penelitian sebelumnya memberikan hasil yang bervariasi tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama, serta secara individual, terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Jantra Radja Persada, Tembilahan, Provinsi Riau. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut dalam merancang kebijakan kompensasi dan disiplin kerja yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi 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 ini dilakukan di CV. Jantra Radja Persada yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No. 10 Tembilahan, Indragiri Hilir, Riau, Indonesia. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilahan, yang berjumlah 36 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling Jenuh, sehingga semua karyawan dijadikan sampel. 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 kompensasi, 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. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif melalui kuisioner yang memaparkan tentang kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Data primer diperoleh melalui kuisioner, sementara data sekunder berasal dari dokumen perusahaan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner dan dokumentasi. Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan asumsi klasik. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan uji parsial (t-test) dan uji simultan (f-test) untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 36 responden karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau, keseluruhan kuesioner telah dikembalikan dengan utuh. Dapat dilihat beberapa karakteristik dari masing-masing responden. Adapun karakteristik karyawan dalam penelitian ini dikategorikan berupa jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Jenis Kelamin Responden

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau dapat dilihat pada 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 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 36 orang yang terdiri dari 24 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 67%, dan 12 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 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 berdasarkan usia pada karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 5.2 di bawah ini:

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 dalam penelitian ini terdiri dari responden berusia 20-25 tahun sebanyak 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 dapat dilihat pada 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 menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini terdiri dari 34 orang yang 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

Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

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 dapat dilihat pada 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.

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas telah memiliki pengalaman bekerja selama 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 deskriptif variabel merupakan tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Kecenderungan jawaban dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

1,00 - 1,80 : Sangat rendah atau sangat tidak baik

1,81 - 2,60 : Rendah atau tidak baik

2,61 - 3,40 : Sedang atau cukup

3,41 - 4,20 : Tinggi atau baik

4,21 - 5,00 : Sangat tinggi atau sangat baik

Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepuasan kerja digunakan 4 item pertanyaan dalam bentuk pernyataan. Hasil dari item-item pernyataan yang diajukan disajikan pada tabel berikut:

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	F	7	15	10	4	0	36	3,69	Tinggi

	pekerjaan yang saya lakukan.	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 nilai rata-rata 3,52 yang termasuk kategori 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 dapat menunjang pekerjaan yang dilakukan karyawan seperti fasilitas yang 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 saya menunjukkan sikap saling mendukung dalam 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 Kompensasi Finansial

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

Tabel 5. Rekap Tanggapan Responden Tentang Kompensasi 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		

Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

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

Tabel 6 di atas merupakan rekapitulasi tanggapan responden mengenai kompensasi finansial CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau dengan nilai rata-rata 3,25 yang artinya kompensasi finansial termasuk dalam 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 yang diberikan sudah sesuai dengan standar upah minimum kabupaten. Responden memberikan jawaban tertinggi artinya sebagian besar 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 ataupun bonus yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Analisis Variabel Disiplin Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai disiplin kerja digunakan 9 item pertanyaan dalam bentuk pernyataan. Hasil dari item-item pernyataan yang diajukan disajikan pada tabel berikut:

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

Sumber: Data Olahan, 2024.

Tabel 7 di atas merupakan rekapitulasi tanggapan responden mengenai disiplin kerja CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau dengan nilai rata-rata 3,40 yang artinya disiplin kerja termasuk kategori 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 sebagai karyawan untuk hadir dan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

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 dikarenakan belum adanya sanksi yang jelas dan tegas terhadap pelanggaran yang berkaitan dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memperlihatkan kekuatan instrumen penelitian atau keandalan dari alat ukur yang dipergunakan (Nazarudin dan Basuki, 2015). Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dikatakan valid. Nilai r tabel dapat dilihat berdasarkan persamaan degree of freedom (df) = $n - 2 = 36 - 2 = 34 = 0.339$. Nilai uji validitas dapat dilihat dalam 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	Kompensasi	X1.1	0.821	0.339	Valid

Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3	Finansial (X1)	X1.2	0.885	0.339	Valid
		X1.3	0.925	0.339	Valid
	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 9 di atas memperlihatkan bahwa nilai r hitung seluruh item-item pernyataan di setiap indikator pada penelitian ini lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

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

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Data Olahan, 2024.

Tabel 10 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) $0,876 > 0,6$, kompensasi 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 yaitu pengujian untuk mengetahui apakah data variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusannya adalah jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Kompensasi Finansial	Disiplin Kerja
N		36	36	36
Normal Parameters ^{a,b}	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 ^c	.070 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

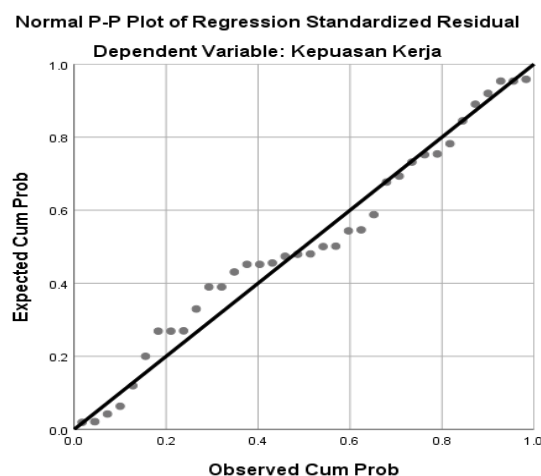
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan, 2024.

Tabel 11 di atas menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Komogorov-Smirnov dan dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel kepuasan kerja (Y) sebesar $0,175 > 0,05$, variabel kompensasi finansial (X1) sebesar $0,70 > 0,05$, variabel disiplin kerja (X2) sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji P-P Plot (Probability Plot)

Uji probability plot yaitu dengan cara membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (hypothetical distribution). Dengan menggunakan uji normal p-p plot dapat terlihat apabila data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal atau tidak (Ghozali, 2018). Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Plot Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan, 2024.

Gambar 1 memperlihatkan bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal dan mendekati arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel-variabel ini berdistribusi normal atau regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan linear antar variabel independen. Multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Sebaliknya, jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas			
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi Finansial	.555	1.803
	Disiplin Kerja	.555	1.803

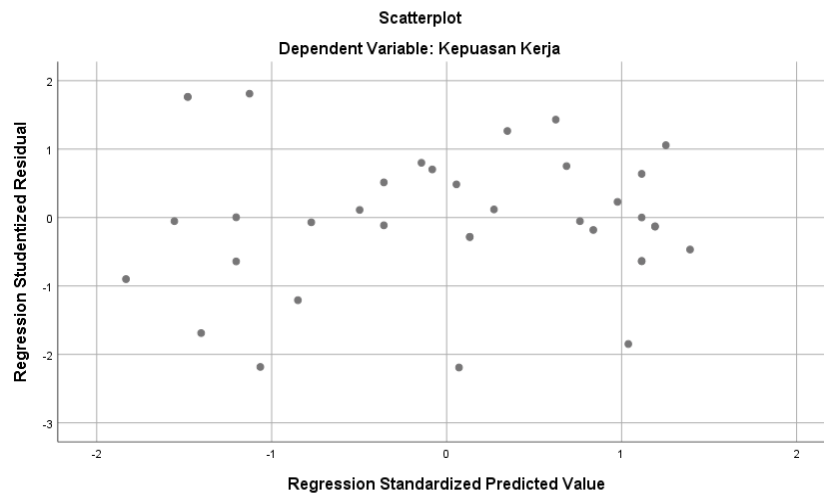
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan, 2024.

Tabel 12 memperlihatkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) memiliki nilai tolerance 0,555 > 0,10 dan nilai VIF 1,803 < 10, variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance 0,555 > 0,10 dan nilai VIF 1,803 < 10. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada persamaan regresi penelitian ini.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Gejala heteroskedastisitas dapat diukur dengan mengamati gambar scatterplot, jika tidak terdapat pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Hasil Grafik Scatterplot
Sumber: Data Olahan, 2024.

Gambar 2 di atas memperlihatkan bahwa titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah angka 0 saja, melainkan menyebar baik di atas, di bawah, atau di sekitar angka 0, serta titik-titik juga tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar kembali). Jadi dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil uji regresi linear berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.297	1.539		.193	.848
Kompensasi 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 13 memperlihatkan pada kolom unstandardized coefficients bagian B diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 0,297, b_1 variabel kompensasi finansial sebesar 0,914 ; 5,115 dan b_2 variabel disiplin kerja sebesar 0,358 ; 2,510. Dengan ini diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

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

Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 0,297 yang berarti jika variabel kompensasi 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 kompensasi finansial meningkat satu satuan maka nilai kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,914 satuan. Artinya semakin adil dan layak kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin meningkat 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 akan meningkat sebesar 0,358 satuan. Artinya semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau

Uji Signifikansi

1. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F atau pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk melihat apakah seluruh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Tingkat signifikansi yang digunakan pada uji F yaitu sebesar 0,05, apabila tingkat signifikansi f lebih kecil dari 0,05 dan F hitung memiliki nilai yang lebih besar dari F tabel, maka secara simultan variabel bebas dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Dengan demikian nilai f tabel pada penelitian ini adalah 3,28. Hasil uji simultan (Uji-F) pada penelitian ini dapat dilihat dalam berikut:

Tabel 14. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data Olahan, 2024.

Tabel 14 di atas menunjukkan nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $44,703 > 3,28$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial dalam penelitian ini yaitu kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Tingkat signifikansi yang digunakan pada uji t yaitu sebesar 0,05, apabila tingkat signifikansi $t < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka secara parsial variabel bebas dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Dengan demikian nilai t tabel pada penelitian ini adalah 2,034. Hasil uji parsial (Uji-t) pada penelitian ini dapat dilihat dalam berikut:

Tabel 15. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.297	1.539		.193	.848
Kompensasi 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)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa kuat variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Semakin mendekati nilai satu maka variabel independen memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin rendah nilai adjust R^2 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya semakin terbatas (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.730	.714	1.62080

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan, 2024.

Tabel 16 di atas memperlihatkan nilai R sebesar 0,855 atau 85,5% dan Adjusted R Square sebesar 0,714 atau 71,4%. Hal ini berarti persentase pengaruh variabel kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 71,4%. Sedangkan 28,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian *Hipotesis* dan Pembahasan

1. Hasil Pengujian *Hipotesis*

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 17. Hasil Pengujian *Hipotesis*

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

Tabel 17 di atas menunjukkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini. Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja diterima dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja diterima dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja diterima dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

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

Kompensasi finansial dan disiplin kerja pada CV. Jantra Radja Persada secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena pemberian kompensasi 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 baik. Kedua variabel ini mampu meningkatkan 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.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa kombinasi antara kompensasi serta penerapan disiplin kerja yang tepat, dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Dessler, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto dan Hermanto (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji parsial (Uji-t) pada variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau, hal ini berarti semakin baik kompensasi finansial yang diberikan akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

Ketika karyawan telah menerima kompensasi finansial yang ada pada perusahaan yaitu gaji, bonus, dan tunjangan, maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada karyawan karena gaji, bonus, dan tunjangan yang diberikan dapat 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 yang termasuk dalam 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 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini dikarenakan 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 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini disebabkan 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.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah 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). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja (Mangkunegara, 2016). Semakin layak kompensasi karyawan, semakin banyak kebutuhan karyawan yang terpenuhi, hal ini akan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thapa (2020) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial (Uji-t) pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilahan Provinsi Riau, hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan semakin meningkatkan 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 mampu bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja maka pekerjaan karyawan akan selesai dengan efektif dan efisien sehingga menghasilkan rasa kepuasan kerja yang dicirikan dengan karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan 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.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Ketika karyawan telah berperilaku disiplin, pekerjaannya dapat diselesaikan dengan efektif sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya (Sudarsih, 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al., (2020) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Jantra Radja Persada Tembilahan, Provinsi Riau. Namun, penting untuk mencatat bahwa ada faktor lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Oleh karena itu, disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam analisis mereka untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik tentang kepuasan kerja karyawan. Untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi

perusahaan, peneliti merekomendasikan perusahaan untuk membuat kebijakan kompensasi yang jelas dan transparan serta menegakkan disiplin kerja secara adil dan konsisten. Selain itu, pemberian bonus yang adil dan layak juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk mengalokasikan anggaran bonus secara proporsional dan menindaklanjuti pelanggaran karyawan dengan tegas sesuai dengan kebijakan perusahaan. Selanjutnya, peneliti menyarankan penelitian selanjutnya untuk dilakukan pada objek yang lebih luas dengan sampel yang lebih besar serta mencari literatur yang lebih mendalam terkait variabel yang digunakan untuk memberikan dasar teoritis yang lebih kuat. Selain itu, penelitian berikutnya dapat memperluas cakupan variabel untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan relevan bagi praktisi dan akademisi dalam memahami dinamika kepuasan kerja karyawan.

DFTAR PUSTAKA

- Akmal, Akhwanul, & Tamini, Ihda. (2022). Pengaruh Kompensasi 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 kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6(1), 17–26.
- Herispon, & Firdaus, Nindi Safitri. (2022). Pengaruh Kompensasi 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 Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi 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. KUATASSI, Kabupaten Solok, Sumatera Barat. *Bina Tambang*, 7(1), 96–106.
- Sa'adah, Lailatus, Rahmawati, Ita, & Aprilia, Devi. (2021). Pengaruh Kompensasi, 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 Kompensasi, 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).