

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tiyan Widiyanto^{1*}, Rianti Setyawasih²
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam “45” Bekasi

tiyanzagawa5@gmail.com

ABSTRACT

Employee satisfaction can improve organizational performance. There are various factors that can influence employee satisfaction, such as compensation and work discipline. This study purposed to analyze the effect of compensation and work discipline on job satisfaction at PT Pos Indonesia (Persero) in Bekasi. There are 150 permanent employees at PT Pos Indonesia (Persero) in Bekasi that used as a population. The study was carried out in 2019 on a convenience sample of 109 respondents. The data analysis used statistical tests with Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 program. This research model used multiple regression analysis. The results showed that compensation and work discipline had significant effect on job satisfaction at PT Pos Indonesia (Persero) in Bekasi.

Keywords: Compensation; Work Discipline; Job Satisfaction

ABSTRAK

Kepuasan karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan, seperti kompensasi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi yang berjumlah 150 orang dengan sampel sebanyak 109 orang. Analisis data menggunakan uji statistik dan model penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23. Hasil uji penelitian statistik menunjukkan bahwa diperoleh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi.

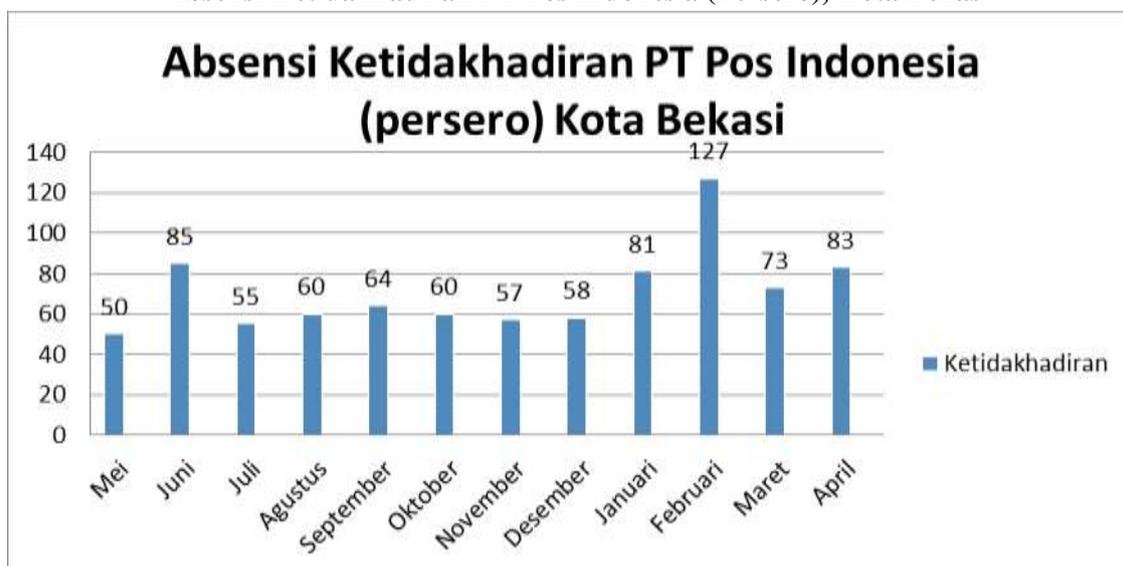
Kata Kunci: Kompensasi; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Menurut Yulharsari (2012:3) kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama. Setelah melakukan observasi di PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi, pada tanggal 1 April 2019 peneliti menemukan berbagai masalah tentang kepuasan kerja karyawan. Masalah yang ditemukan oleh peneliti terkait kepuasan kerja di PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi yang masih belum optimal.

Terlihat jelas pada PT Pos Indonesia Kota Bekasi ketidakpuasan karyawan dengan ketidakpedulian karyawan dengan lingkungan sosialnya. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2011: 82). Terbukti bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan semakin meningkat yang terjadi di PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, mulai dari sakit, cuti melahirkan, izin, dan sebagainya. Berikut adalah data absensi karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi dari bulan Mei 2018 sampai dengan bulan April 2019, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Absensi Ketidakhadiran PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi



Sumber: PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi.

Jika dilihat pada grafik 1.1 terlihat jumlah absensi karyawan ditahun 2018-2019 mengalami frekuensi atau ketidaktepatan, namun pada bulan Februari 2019 jumlah karyawan yang tidak hadir menunjukkan angka paling tinggi dibandingkan bulan sebelumnya maupun bulan

sesudahnya. Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan, dua diantaranya adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Robbins and Judge (2015:55) yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait, kompensasi dapat digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikimatinya semakin banyak pula, dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik (Hasibuan 2013:118). Menurut Sinambela (2016:226), pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Karyawan PT Pos Indonesia belum merasa puas dalam masalah kompensasi. Kompensasi dalam hal insentif yang diberikan kepada karyawan tidak tepat waktu. Terbukti sekitar dua tahun insentif karyawan tidak turun/tidak diberikan kepada karyawan sampai dengan adanya masalah itu karyawan menghidupkan kembali organisasi serikat pekerja dan melakukan demo untuk mendapatkan haknya. Terbukti masalah kompensasi menjadi salah satu masalah terpenting bagi perusahaan untuk memperhatikan kembali dalam hal tersebut. Agar kepuasan karyawan terpenuhi dan kinerja karyawan pun menjadi baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Putra dan Mujiati (2016:284) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator untuk mengukur kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2009:202), indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2015:443).

Masalah terkait disiplin karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi yang masih belum optimal. Seperti dalam hal ketepatan waktu bekerja, masih terlihat karyawan yang datang terlambat bahkan pada saat jam istirahat selesai karyawan pun masuk kembali melebihi batas jam istirahat yang sudah ditentukan. Bahkan ada karyawan yang baru istirahat setelah jam istirahat selesai. Ini dapat menghambat produktivitas perusahaan. Hasil dari wawancara kepada karyawan bahwa karyawan merasa masih ada diskriminasi antara pimpinan dengan karyawan, maka dengan cara tersebut karyawan merasa dirinya kurang diperhatikan oleh pimpinan.

Pemimpin harus menjadi teladan dan panutan oleh bawahannya, dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Hubungan yang kurang harmonis antara

karyawan dengan atasan akan menciptakan kurangnya rasa kepedulian terhadap perusahaan. Hal yang lain yang terlihat kurangnya kedisiplinan karyawan PT Pos Indonesia (Persero), yang disebabkan oleh tidak adanya pengawasan pada saat diwaktu jam kerja ada karyawan yang merokok padahal masih di dalam ruang kerja, hal tersebut dapat mengganggu karyawan lain yang tidak merokok. Hal ini dapat menimbulkan bahaya bagi perusahaan karna terdapat banyak bahan yang mudah terbakar.

Jadi perusahaan harus melakukan pengawasan kepada karyawan. Dengan pengawasan yang melekat, atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya, dalam hal ini atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada bawahannya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Rivai, 2008:444). Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Riyanto (2016:73), menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas mengacu pada penelitian Putra dan Mujiati (2016:284) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan dari hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Riyanto (2016:73), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Wahyudy (2018:59), hasil penelitiannya menyatakan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mengingat begitu pentingnya kompensasi dan disiplin kerja bisa meningkatkan kepuasan kerja, maka penting untuk melakukan penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Wibowo (2007:415) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antar jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Handoko dalam Sutrisno (2017:74) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2007:415) Pengertian-pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli manajemen adalah sebagai berikut :

- a. *Robbins* mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.
- b. *Greenberg dan Baron* mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya.

- c. *Vecchio* menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.
- d. *Gibson* menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaannya yang dilakukan.
- e. *Kreitner dan Kinicki* mendefinisikan kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Blum dalam Sutrisno (2017:77) bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Menurut Sutrisno (2011:80), faktor – faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, sebagainya.

Kompensasi

Kompensasi, menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2016:219) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Robbins and Judge (2015:55) yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait, kompensasi dapat digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya

semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikimatannya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik (Hasibuan 2013: 118).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja, Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan hal yang penting untuk mengembangkan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar selalu konsisten dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin yang baik merupakan representasi dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi, menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2016:219) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Robbins and Judge (2015:55) yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait, kompensasi dapat digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikimatannya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik (Hasibuan 2013 : 118). Maka dengan demikian pemberian kompensasi dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Supriyadi (2017:28) mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoen Daun Secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan hasil penelitian Rozzaid (2015:218) Kompensasi (X1) dengan nilai signifikansi $<$ dari $\alpha = 0,05$ ($0,036 < 0,05$), maka berarti bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Disiplin Kerja, Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan hal yang penting untuk mengembangkan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar selalu konsisten dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin yang baik merupakan representasi dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Menurut Hasibuan (2009:202), indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2005:443). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudy (2018:59) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Rizty Azak yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel disiplin sebesar ($\beta_2=2,819$, dengan sig 0,007), dengan nilai koefisien korelasi disiplin bernilai positif yaitu 0,193.

Sedangkan menurut hasil penelitian Riyanto (2016:73) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,349 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,107 atau 10,7%.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dibuat formulasi hipotesis mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi sebagai berikut:

- Hipotesis I H1: $\beta_1 > 0$: Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi.
- Hipotesis II H2: $\beta_2 > 0$: Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan (Y) PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Dimana penulis mengelola dan menganalisis hasil dari data yang diperlukan untuk mencari pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan sejumlah 150 karyawan tetap. Sedangkan untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive*

sampling dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 109 karyawan.

Metode Analisis Data
Analisis Regresi Linier Berganda

Model penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = (a + b_1X_1 + b_2X_2)$$

Keterangan:

- Y : Variabel kepuasan karyawan
X₁ : Variabel kompensasi
X₂ : Variabel disiplin kerja
a : Konstanta
b₁ : Koefisien regresi kompensasi
b₂ : Koefisien regresi disiplin kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kriteria uji validitas menurut Ghozali (2013:53) adalah uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Untuk penelitian ini jumlah sampelnya adalah (n) = 30 dan besarnya df = 30 – 2 = 28 dan alpha 0,05 (5%) didapat r tabel = 0,361. Berdasarkan hasil olah data, table 4.1 berikut adalah hasil uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 4.1.Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	11 Pertanyaan	Valid
2	Disiplin Kerja (X2)	24 Pertanyaan	Valid
4	Kepuasan Kerja (Y)	15 Pertanyaan	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji dari tabel 4.1. diatas bahwa variabel kompensasi(X1) yang berjumlah 11 pertanyaan, disiplin kerja(X2) yang berjumlah 24 pertanyaan dan kepuasan kerja(Y) yang berjumlah 15 pertanyaan. Dari ketiga variabel tersebut semua pertanyaan dinyatakan valid

karena semuanya memiliki angka r hitung lebih besar dari angka r tabel (5% : 30) sebesar 0,361 yang berarti valid.

Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan uji reliabilitas menurut Ghazali (2013:48), untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,70. Berdasarkan hasil olah data, table 4.2 berikut adalah hasil dari uji reabilitas:

Tabel 4.2. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,928	Reliabel
Kompensasi Kerja	0,923	Reliabel
Disiplin Kerja	0,960	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yang terdiri dari variabel kepuasan kerja (Y), variabel kompensasi kerja (X_1), dan variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian (kepuasan kerja, kompensasi kerja, disiplin kerja) ini dapat diandalkan (reliabel) atau dapat digunakan secara berulang-ulang untuk waktu yang berbeda.

Uji statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan taraf signifikan 5% (Ghozali, 2013:98). Berikut adalah hasil uji t:

Tabel 4.3. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,120	4,161		4,595	,000
	Kompensasi	,300	,089	,288	3,387	,001
	Disiplin Kerja	,262	,049	,457	5,364	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 23, 2019.

Mengacu pada tabel 4.3 diketahui nilai t hitung konstanta (a) = 4,595 lebih besar dari t tabel ($a = 0,05$; $df = 106$) = 1,659 dengan tingkat signifikan $0,000 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti konstanta signifikan dan dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan. Koefisien regresi kompensasi (b_1) diperoleh t hitung = 3,387 t tabel ($a = 0,05$; $df=106$) = 1,659 dengan tingkat signifikan $0,001 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau signifikan. Koefisien regresi disiplin kerja (b_2) diperoleh t hitung = 5,364 t tabel ($a = 0,05$; $df = 106$) = 1,659 dengan tingkat signifikan $0,000 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau signifikan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada tabel 4.3 nilai *Unstandardized Coefficients B* merupakan nilai dari konstanta dari koefisien regresi, yaitu diperoleh nilai $a = 19,120$ $b_1 = 0,300$ $b_2 = 0,262$, persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,120 + 0,300X_1 + 0,262X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Disiplin Kerja

a. Konstanta (a) sebesar 19,120 menyatakan bahwa jika tidak ada kompensasi dan disiplin kerja maka kepuasan kerja karyawan tetap terjadi sebesar 19,120.

b. Koefisien regresi kompensasi (b_1) sebesar 0,300 dengan tingkat signifikan 0,001 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Setiap kenaikan 1% akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,300.

c. Koefisien regresi disiplin kerja (b_2) sebesar 0,262 dengan tingkat signifikan 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Setiap kenaikan 1% akan menaikkan kepuasan karyawan sebesar 0,262.

Uji statistik F

Uji f dimaksud untuk menunjukkan bahwa model regresi signifikan atau kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja. Berikut adalah data uji f:

Tabel 4.4. Uji statistik F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1939,403	2	969,702	38,855	,000 ^b
	Residual	2645,459	106	24,957		
	Total	4584,862	108			

Sumber: Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 23, 2019.

Berdasarkan table 4.4 di atas hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi signifikan atau kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) dibuktikan pada tabel 4.4 diperoleh nilai F hitung = 38,855 lebih besar dari nilai F tabel ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$; $df_2 = 106$) = 3,08, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai standar *error* yang ditetapkan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini dapat dikatakan bahwa kompensasi serta disiplin kerja dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui melalui analisis koefisien penentu (determinasi). Berikut adalah data uji koefisien determinasi (Adjusted R²):

Tabel 4.5. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,650 ^a	,423	,412	4,996	1,809

Sumber: Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 23, 2019.

Analisis tabel 4.5 sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi yang positif antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi dibuktikan pada tabel 4.4 diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0,650.
2. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi pada tabel 4.5 yang diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted Square) = 0,412 atau 41,2% berarti kontribusi kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 41,2% sedangkan sisanya 58,8% ($100\% - 41,2\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara satu per satu dan secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi, maka pembahasan hasilnya sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi dikarenakan hasil uji t yang dilakukan menghasilkan nilai t hitung yaitu 3,387 dengan tingkat signifikan 0,001 dibawah *level of significant* yaitu 0,05 dengan bentuk pengaruhnya adalah positif dikarenakan nilai koefisien regresi kompensasi bernilai positif yaitu 0,300, maka hasil tersebut sesuai dengan Robbins and Judge (2015:55) yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait, kompensasi dapat digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan.. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik. Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya yang perlu diperhatikan adalah kompensasi yang agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Hal ini berarti semakin meningkat kompensasi berakibat meningkatnya kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi dan sebaliknya jika kompensasi kurang di perhatikan akan berakibat menurunnya kepuasan karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi ditentukan oleh kompensasi sehingga PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan perlu meningkatkan kompensasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Putra dan Mujiati (2016:284); Rozzaid (2015:218) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi dikarenakan hasil uji t yang dilakukan menghasilkan nilai t hitung yaitu 5,364 dengan tingkat signifikan 0,000 dibawah *level of significant* yaitu 0,05 dengan bentuk pengaruhnya adalah positif dikarenakan nilai koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif yaitu 0,262, maka hasil tersebut sesuai dengan Rivai (2005:443) Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya. Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya yang perlu diperhatikan adalah memberikan disiplin kerja yang tinggi kepada karyawan.

Hal ini berarti semakin meningkatnya disiplin kerja berakibat meningkatnya kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi dan sebaliknya jika menurunnya disiplin kerja berakibat menurunnya kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi ditentukan oleh disiplin kerja sehingga PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi dalam

meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wahyudy (2018:59) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel disiplin sebesar ($\beta_2=2,819$, dengan sig 0,007), dengan nilai koefisien regresi disiplin bernilai positif yaitu 0,193.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi sebagaimana telah diuraikan secara seksama pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi maupun variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi sebesar 41,2% berarti kontribusi kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 41,2% sedangkan sisanya 58,8% (100% - 41,2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

SARAN

Perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan terkait masalah pemberian kompensasi, seperti memberikan gaji sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan, memberikan insentif/bonus kepada karyawan yang berkinerja tinggi untuk perusahaan. Harus ada tindakan dari perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan agar kinerja yang diberikan karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan, karena kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Hal ini penting untuk dilakukan, karena kepuasan kerja karyawan dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

Hubungan kerja dan kerja sama yang harmonis antara karyawan dengan atasan untuk mendorong karyawan agar lebih berdisiplin. Dengan hal tersebut diharapkan karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dan karyawan pun akan berkinerja lebih dan sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan karena faktor kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh 41,2% sehingga masih ada 58,8% faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan selain variabel kompensasi dan disiplin kerja. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain seperti *reward*, konflik kerja, stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya yang dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____, Malayu.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____, Malayu.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Putra, I.P.P. dan Mujiyanti, N.W. (2016). “ Pengaruh Kompetensi , Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali”. *E-Jurnal Manajemen Uhud*. Vol. 5, No.1. Diunduh 2016.
- Riyanto, Btara. P. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta". *Skripsi*. Yogyakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbin, S.P. dan Judge, T.A. (2017). *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa Ratna Sarswati dan Febriella Sirait). Cetakan ke-6. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozzaid, Herlambang dan Devi.(2015). “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja” (Studi Kasus PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi) *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol. 1 No. 2 Desember 2015
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supriyadi, M. F., Priyadana, S., dan Setia, B. I. (2017). "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoenng Daun". *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol.10, No.2, Agustus 2017.
- Sutrisno, E. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada. BIBLIOGRAPHY
- Wahyudy, T. I. (2018). " Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Rizty Azak". *Skripsi*. Bekasi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam '45 Bekasi. BIBLIOGRAPHY
- Yulharsari, Dewi, (2012). “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, Jakarta*

Zainal, V. R., dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.