

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. TUNAS SUBUR PACITAN

Tya Aprilia Kusuma¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹Universitas PGRI Madiun
tyaaprilial304@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
smikemetik@gmail.com

Abstract

Employee performance is the result of work in quality and quantity over a certain period of time in completing the workload and responsibilities they have which are tested for the level of their relationship with aspects of job satisfaction, work compensation and work discipline at UD. Tunas Subur Pacitan as the object of this research. This study takes a population of employees in the production section and uses a saturated sampling technique. Based on the results of the t test, it was concluded that there was a significant effect of the job satisfaction variable on employee performance at UD. Tunas Subur Pacitan, because the tcount value is 1.394 and ttable is 0.677 while the sig value is 0.046. There is no significant effect of the compensation variable on employee performance at UD. Tunas Subur Pacitan, because the tcount value is 0.536 and ttable is 0.677 while the sig. 0.593. There is a significant effect of the work discipline variable on employee performance at UD. Tunas Subur Pacitan, because the value of tcount is 8.618 and ttable is 0.677, while the value of sig. 0.000. There is a jointly significant effect of job satisfaction, compensation and work discipline on employee performance at UD. Tunas Subur Pacitan, because the Fcount value is 65.496 and the significance value is 0.000.

Keywords: *Job Satisfaction, Compensation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas selama kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan beban tugas dan tanggungjawab yang dimilikinya yang diuji tingkat hubungannya dengan aspek kepuasan kerja, kompensasi kerja dan disiplin kerja pada UD. Tunas Subur Pacitan sebagai obyek penelitian dalam ini. Penelitian ini mengambil populasi karyawan pada bagian produksi dan menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil uji t disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Tunas Subur Pacitan, karena nilai thitung 1,394 dan ttabel 0,677 sedangkan nilai sig 0,046. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Tunas Subur Pacitan, karena nilai thitung 0,536 dan ttabel 0,677 sedangkan nilai sig. 0,593. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Tunas Subur Pacitan, karena nilai thitung 8,618 dan ttabel 0,677 sedangkan nilai sig. 0,000. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Tunas Subur Pacitan, karena nilai Fhitung 65,496 serta nilai signifikansi 0,000.

Kata Kunci: *Risk Profile, Good Corporate Governance, Earning, Capital, Financial Distress*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penggerak organisasi yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal yang penting didalam suatu perusahaan dimana sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai yang direncanakan. Ketidakuasan dalam bekerja akan menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya Sutrisno (2009). Pada kepuasan kerja terdapat 2 faktor yang mempengaruhi, yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan Mangkunegara (2011:120). Kepuasan dalam bekerja akan meningkat jika kompensasi yang diberikan tercukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka Khair (2017:4). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan Barnawi dan Arifin (2012:112).

Aspek kompensasi yang diberikan kepada karyawan UD. Tunas Subur Pacitan pada bagian produksi telah diatur dalam peraturan perusahaan pada kontrak kerja kepada seluruh karyawan yaitu sesuai dengan peraturan pemerintah sebesar upah minimum kabupaten Pacitan. Aspek kepuasan kerja pada karyawan UD Tunas Subur Pacitan perlu diukur karena masih ditemukan pendapat karyawan yang tidak terlalu mepedulikan aspek tersebut. Faktor kepuasan kerja karyawan UD Tunas Subur merupakan masalah penting karena berkaitan dengan kesejahteraan fisik dan mental karyawan dan dampaknya terhadap perilaku terkait pekerjaan, kinerja akan meningkat dalam jangka panjang melalui tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Febrian dan Saputra (2021) adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ricky Vinando (2021) terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan Kurnia dan Senen (2020) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Syahreza (2019) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dan Susanto (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan Faras dan Mahessa (2020) secara parsial dan simultan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kurnia dan Sanen (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun

simultan. Hasil lain dari penelitian Faras dan Mahessa (2020) secara parsial dan simultan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2009), Kepuasan kerja merupakan sejumlah aktifitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Bagi perusahaan tempat bekerja didalamnya menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas perusahaan, dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja baik secara kompensasi, lokasi, sarana dan prasarana. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan perusahaan merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan dibidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik perusahaan maupun individual. Ketidakpuasan dalam kerja akan menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya Sutrisno (2009).

Pada teorinya membagi kepuasan menjadi tiga indikator yaitu (Susanto, 2018):

- 1) Memenuhi kebutuhan dasar karyawan
- 2) Memenuhi harapan karyawan yang sedemikian rupa, sehingga mungkin tidak mau pindah kerja ketempat lain
- 3) Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diinginkan karyawan

Kompensasi Kerja

Menurut Khair (2017:4), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi biaya operasional perusahaan, proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia. Sedangkan Handoko (2008:155) berpendapat bahwa: "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka." Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya atas jasa yang diberikan untuk kemajuan perusahaan besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

Sutrisno (2009:184) menyatakan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, (2011) mengemukakan bahwa “Disipline in management action to enforce organization standarts”. Menurut Barnawi dan Arifin, (2012:112) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan- aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan–aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Menurut Afandi (2016:10) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan melekat
- 7) Faktor saksi hukum
- 8) Faktor ketegasan
- 9) Faktor hubungan kemanusiaan

Menurut Agustini (2011:730) indikator ukur tingkat kedisiplinan karyawan adalah:

- 1) Tingkat Kehadiran
- 2) Tata Cara Kerja
- 3) Ketaatan Pada Atasan
- 4) Kesadaran Bekerja
- 5) Tanggung Jawab

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Menurut Mangkunegara (2011:75) mengemukakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja

- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil obyek di UD. Tunas Subur, yang beralamat di Bungur Tulakan, Kabupaten Pacitan, Jawa Timur. Kurun waktu pelaksanaan penelitian ini dijalankan pada semester genap tahun akademik 2021/2022 yaitu pada bulan Februari hingga Mei 2022. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD Tunas Subur Pacitan untuk posisi staff dan operasional produksi dengan jumlah 102 orang.

Variabel Independen disimbolkan sebagai variabel X. Penelitian ini variabel independen adalah Kepuasan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja. Variabel dependen atau variabel terikat dilambangkan sebagai variabel Y. Maka pada penelitian ini variabel Y adalah Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus).

Hasil uji Normalitas bahwa distribusi data dinyatakan terdistribusi secara normal, karena garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Hasil uji multikolinearitas nilai Tolerance dari kepuasan kerja adalah (0,463), kompensasi adalah (0,413) dan Disiplin Kerja (0,511) bahwa seluruh data menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF.

Tabel 1 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.081	2.206		4.117	0.000
Kepuasan Kerja (X1)	0.227	0.163	0.120	1.394	0.046
Kompensasi Kerja (X2)	0.080	0.149	0.049	0.536	0.593
Disiplin Kerja (X3)	0.987	0.115	0.704	8.618	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1 kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai thitung > t tabel dan nilai sig.<0,05 maka dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil diatas disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H1 yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Tunas Subur Pacitan" dinyatakan Diterima.

Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai thitung < ttabel dan nilai sig.>0,05 maka dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil diatas disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H2 yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Tunas Subur Pacitan" dinyatakan Ditolak.

Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai thitung > ttabel dan nilai sig.<0,05 maka dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil diatas disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H3 yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Tunas Subur Pacitan" dinyatakan Diterima.

Tabel 2 Hasil Uji F (simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3100.268	3	1033.423	65.496	0.000 ^b
	Residual	1530.504	97	15.778		
	Total	4630.772	100			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2)						

Hasil uji F pada Tabel 4.11 didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 65,496 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka diartikan bahwa nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ serta nilai signifikansi < 0,05. Hasil ini disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari kepuasan kerja (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja ka Hasil uji F pada Tabel 4.11 didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 65,496 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka diartikan bahwa nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ serta nilai signifikansi < 0,05. Hasil ini disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari kepuasan kerja (X1),

kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan dari hasil uji F diatas yaitu hipotesis H4 yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Tunas Subur Pacitan” dinyatakan Diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan paparan hasil analisis dan pembahasan, maka hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan baik dalam penerimaan upah, hasil kerja, jaminan kerja dan fasilitas kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Tunas Subur Pacitan. Penerimaan upah dan insentif sebagai kompensasi serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena persepsi karyawan pada kualitas kerja merupakan hal yang utama. Hal ini disebabkan karena prinsip bahwa dengan meningkatkan kualitas kerja tidak akan meningkatkan pendapatan pula karena memiliki gaji tetap, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Tunas Subur Pacitan. Kedisiplinan menjadi pokok permasalahan dalam obyek penelitian ini, karena ditemukan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang disiplin sehingga berdampak pada tingkat produksi. Temuan hasil penelitiandijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Tunas Subur Pacitan. Secara bersama-sama seluruh variabel memiliki pengaruh pada kinerja karyawan UD. Tunas Subur Pacitan.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka pada penelitian ini dapat disarankan untuk dapat memelihara kondisi lingkungan kerja dan kompensasi kerja serta faktor-faktor yang dapat memelihara atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna terus meningkatkan kinerja karyawan UD. Tunas Subur Pacitan. Saran bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, aspek lainnya yang tidak diangkat dalam penelitian ini, maka disarankan menambahkan aspek lain untuk diangkat dalam penelitian selanjutnya misalkan Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan danlainnya (Linawati dan Suhaji, 2018).

DAFTAR PUSTAKA

Barnawi, and M. Arifin. 2012. *Manajemen Sarana Dan Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Faras, Firman Amar, and M. Haekhal Mahessa. 2020. "The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Koperasi Mitra Indonesia." *ICoMS2020 The 1st International Conference on Management and Science* 1(1):229–36.
- Febrian, Wenny Desty, and Jumadil Saputra. 2021. "Analysing the Effect of Job Satisfaction, Work Discipline, Motivation and Competency on Employee Performance: An Evidence from Indonesia Fire Department." *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore* 11.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jusriadi, Edi, Syafaruddin, and Rahmadianti. 2019. "The Influence of Competence, Work Discipline and Salary on Nurses' Job Satisfaction and Ability in Providing Service at PT. Zulu Alpha Papa Makassar." *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*.
- Khair, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kurnia, Fuad Maulana, and Syamsul Hadi Senen. 2020. "Analisis Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 11(2).
- Linawati, and Suhaji. 2018. "The Influence Of Motivation, Competence, Leadership, And Work Environment On Employee Performance (Study at PT. Herculon Carpet Semarang)." *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Susanto, Satrio Dedy. 2018. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Safta Tour)." Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syahreza, Aji. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatra Jaya Media." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.

Vinando, Ricky. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa." Universitas Putera Batam, Batam.