

## **ABSTRACT**

*This research is entitled "The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Job Satisfaction at PT. Grita Artha Kreamindo ". The purpose of this study is to examine several factors that influence employee job satisfaction. These factors are work discipline and compensation.*

*The research sample was employees of PT. Grita Artha Kreamindo. Samples with non probability sampling method using saturated samples so that 40 respondents were obtained. Data was obtained by distributing 40 questionnaires directly to respondents. In this study Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at PT. Grita Artha Kreamindo*

*. This can be seen from the value of  $t_{count} = 5.348$  greater than  $t_{table} = 2.028$  or  $(5.348 > 2.028)$ , and the sig value = 0.000 smaller than  $\alpha = 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . Compensation has a positive and significant effect on Employee Satisfaction at PT. Grita Artha Kreamindo. This can be seen from the value of  $t_{count} = 2.638$  smaller than  $t_{table} = 2.028$  or  $(2.638 > 2.028)$ , and the sig value = 0.012 smaller than  $\alpha = 0.05$  or  $(0.012 < 0.05)$ . Work Discipline and Compensation together have a positive and significant effect on Employee Satisfaction at PT. Grita Artha Kreamindo. This can be seen from the value of  $F_{count} = 26.876$  greater than  $F_{table} = 3.25$  or  $(26.876 > 3.25)$ , and the sig value = 0,000 smaller than  $\alpha = 0.05$  or  $(0,000 < 0.05)$ .*

*Based on this research, it can be proven that work discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction and compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. In addition, it can be proven that work discipline and compensation together have a positive and significant effect on employee job satisfaction.*

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

## DAFTAR ISI

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HALAMAN PERNYATAAN PENELITI**

**ABSTRAK**

**ABSCTRACT**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR TABEL**

**DAFTAR GAMBAR**

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 LatarBelakangPenelitian .....	1
1.2 PerumusanMasalahPenelitian .....	6
1.3 TujuanPenelitian .....	6
1.4 ManfaatPenelitian .....	6

### **BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

2.1 TinjauanLiteratur.....	8
1. Kepuasan Kerja .....	8
a. Definisi Kepuasan Kerja .....	8
b. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja .....	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	10
d. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	11
e. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja .....	15
2. Disiplin Kerja .....	16
a. Definisi Disiplin Kerja .....	16
b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	16
c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	17
d. Pendekatan Disiplin Kerja.....	18

e.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
f.	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja .....	22
3.	Kompensasi .....	23
a.	Definisi Kompensasi .....	23
b.	Tujuan dan Asas Kompensasi .....	24
c.	Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	26
d.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	27
e.	Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	29
4.	Penelitian Terdahulu.....	31
2.2	Kerangka Berpikir dan Hipotesis .....	33
1.	Kerangka Berpikir .....	33
2.	Hipotesis .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Desain Penelitian.....	35
3.2	Operasionalisasi Variabel.....	35
3.3	Sumber Data, Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
1.	Sumber Data .....	37
2.	Tempat Penelitian.....	38
3.	Waktu Penelitian .....	38
3.4	Populasi dan Sampel .....	38
1.	Populasi .....	38
2.	Sampel .....	39
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	42
1.	Uji Kualitas Data .....	45
2.	Uji Asumsi Klasik .....	47
3.	Metode Regresi Linier Berganda.....	49
4.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	50
5.	Uji Hipotesis.....	50

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	53
1. Sejarah Perusahaan .....	53
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	54
3. Komitmen .....	54
4. Struktur Organisasi .....	55
5. Uraian Jabatan Ringkas .....	56
6. Produk dan Layanan .....	58
B. Pembahasan .....	59
1. Karakteristik Responden .....	59
a. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	59
b. Berdasarkan Usia Responden .....	60
c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden.....	61
d. Berdasarkan Lama Bekerja Responden.....	62
2. Uji Kualitas Data .....	63
a. Uji Validitas .....	63
b. Uji Reliabilitas.....	66
3. Uji Asumsi Klasik .....	67
a. Uji Multikolinearitas .....	67
b. Uji Normalitas .....	68
c. Uji Heteroskedastisitas .....	69
4. Metode Regresi Linier Berganda.....	70
5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	72
6. Uji Hipotesis .....	73
a. Uji Parsial (Uji t) .....	73
b. Uji Simultan (Uji F) .....	75

C. Refleksi Tauhid .....	76
1. Variabel Kepuasan Kerja.....	76
2. Variabel Disiplin Kerja.....	78
3. Variabel Kompensasi.....	80

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	83
B. Implikasi .....	83
C. Keterbatasan .....	84
D. Saran .....	85

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kepuasan Kerja Karyawan.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	59
Tabel 4.2 Usia Responden.....	60
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden .....	61
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Silmutan (Uji F).....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	60
Gambar 4.3 Usia Responden.....	61
Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden.....	62
Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden.....	63
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram .....	68
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plots .....	69
Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	70

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu peran yang paling penting dalam sebuah kesuksesan perusahaan, karena suksesnya suatu perusahaan tergantung pada Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Jika perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka perusahaan dengan mudah untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Sumber Daya Manusia berada di dalam strategi internal perusahaan, karena selain teknologi yang canggih dan tersedianya modal, faktor manusia juga termasuk faktor yang sangat dibutuhkan didalam perusahaan.

Salah satu faktor pendukung untuk menciptakan karyawan yang berkualitas adalah kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja terpenuhi dengan baik maka karyawan akan lebih berdaya guna untuk perusahaan. Ketika karyawan merasa kepuasan kerjanya tercukupi maka akan timbul rasa loyalitas untuk perusahaan. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, jika tingkat kepuasan kerjanya tinggi maka karyawan akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya jika tingkat kepuasan kerjanya rendah maka karyawan akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Disisi lain, kepuasan kerja juga merupakan bentuk keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia.

Setiap orang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya, itu berarti perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawannya, karena kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang diharapkan oleh seorang manajer. Hal ini berarti perusahaan perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja karyawan, tidak terkecuali pada PT. Grita Artha Kreamindo. PT. Grita Artha Kreamindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang retail untuk produk spare part alat berat.

Berdasarkan observasi awal kepuasan kerja karyawan pada PT. Grita Artha Kreamindo mengalami penurunan, terindikasi dari hubungan antar karyawan yang kurang baik. Berikut ini tabel kepuasan kerja karyawan pada PT Grita Artha Kreamindo yang dilihat dari hasil penilaian kepuasan kerja dari 2017 sampai 2019 dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Kepuasan kerja karyawan pada PT. Grita Artha Kreamindo**

No	Indikator	Tahun		
		2017	2018	2019
1	Kepuasan dengan promosi jabatan	10.2	8.5	7.8
2	Kepuasan dengan atasan	13.5	11,9	9.9
3	Kepuasan dengan rekan kerja	8.0	6.4	5.8
4	Kepuasan dengan gaji	10.9	8.2	7.4
5	Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	9.5	7.1	6.3
<b>TOTAL</b>		<b>52.1</b>	<b>42,1</b>	<b>37,2</b>

Sumber: PT. Grita Artha Kreamindo

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat fenomena kecenderungan menurunnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Grita Artha

Kreamindo pada sampel yang diambil dari tahun 2017 sampai dengan 2019, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Grita Artha Kreamindo belum sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil penelitian dari Mauriz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2010) yang berjudul "*Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Armadidi*" dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu penunjang kepuasan kerja. Seseorang yang disiplin akan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan, dia akan bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya tanpa harus diawasi oleh atasannya. Seseorang yang disiplin dalam bekerja tidak akan mencuri waktu untuk hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya dan melalaikan tugasnya saat sedang bekerja, sehingga menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik untuk organisasi maupun untuk individu. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah keberhasilan dalam terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga dapat tercapai hasil yang optimal. Sedangkan manfaat disiplin kerja bagi individu adalah terciptanya suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat dalam melakukan pekerjaannya. Disiplin kerja juga mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian,

atau pencurian. Disiplin kerja juga mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Berdasarkan observasi awal disiplin kerja menurun karenakurangnya intensitas kehadiran karyawan selama bekerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermansyah dan Indarti (2015) berjudul “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru*” bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kompensasi juga berpengaruh dalam hal meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Disisi lain kompensasi dapat diartikan sebagai tanda balas jasa perusahaan kepada karyawan atas pikiran, tindakan, dan waktu untuk perusahaan. Pemberian kompensasi pada prinsipnya merupakan hasil penjualan tenaga karyawan terhadap perusahaan. Para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal. Perusahaan harus memberikan timbal balik yang sesuai dengan kinerja karyawan atas apa yang sudah dilakukan untuk kemajuan perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi pengusaha, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan

standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi, serta hasil kerja.

Berdasarkan observasi awal kompensasi menurun karena tidak adanya tunjangan untuk hari tua. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) dengan judul *“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado”* bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain disiplin dan kompensasi, motivasi serta gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan tidak hanya dibatasi oleh tugas dan jabatan yang ia jalankan, tetapi harus mempunyai sifat kekeluargaan yang dapat merangkul bawahannya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Seorang pemimpin yang mempunyai sifat kekeluargaan tidak akan menimbulkan sifat tenggang rasa antara karyawan dengan pemimpinnya. Sedangkan motivasi dapat mempengaruhi pola pikir seorang karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga lebih produktif dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang termotivasi akan menciptakan sikap yang positif tidak hanya untuk pekerjaannya tetapi juga untuk kelangsungan hidupnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan**

## **Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Grita Artha Kreamindo”**

### **B. PERUMUSAN MASALAH PENELITIAN**

- 1 Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Grita Artha Kreamindo?
- 2 Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Grita Artha Kreamindo?
- 3 Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Grita Artha Kreamindo

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Grita Artha Kreamindo
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Grita Artha Kreamindo
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Grita Artha Kreamindo.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

- 1 Manfaat Teoritis (keilmuan)

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

## 2 Manfaat Praktis (guna laksana)

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan manfaat bagi perusahaan, bagi penulis, bagi karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **A. TINJAUAN LITERATUR**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja menurut Sutrisno (2010, hal. 74) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Mangkunegara (2012, hal. 117) berpendapat bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Robbins (2013, hal. 312) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima.

b. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Keith Devis dalam buku Mangkunegara (2013, hal. 117), Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel atau unsur-unsur seperti *turn over*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan sebagai berikut :

1) Perpindahan karyawan (*turn over*)

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turn over* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turn over*-nya lebih tinggi.

2) Tingkat ketidakhadiran (absensi)

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4) Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5) Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2010, hal. 80) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Faktor psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2) Faktor sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor fisik

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 keuangan

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, bermacam tunjangan, pemberian fasilitas kerja, dan promosi.

d Teori-Teori Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (Priansa, 2016, hal. 298) menyatakan tiga macam teori tentang kepuasan kerja yang sudah dikenal, yaitu *discrepancy theory*, *equity theory*, dan *two factor theory*. Masing-masing di uraikan sebagai berikut:

1) *Discrepancy theory* (Teori perbedaan)

Teori ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Porter. Dalam teorinya Porter menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara apa yang dirasakan oleh karyawan tentang apa yang seharusnya ia terima. Karyawan akan merasa puas apabila tidak ada selisih antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan, jika semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan maka semakin besar ketidakpuasannya. Apabila terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihanannya menguntungkan (misalnya upah tambahan, jam kerja yang lebih lama), orang yang

bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dan jumlah yang di inginkan.

2) *Equity theory* (Teori Keadilan)

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (Priansa, 2016, hal. 299) menyatakan bahwa keadilan (*equity*) adalah suatu keadaan yang muncul dalam pikiran karyawan jika ia merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio individu yang dibandingkannya. Inti dari teori keadilan adalah bahwa karyawan membandingkan usaha mereka terhadap imbalan karyawan lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Karyawan bekerja untuk mendapatkan tukaran imbalan dari dalam organisasi. Karyawan akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada apakah karyawan merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *in-equity* atas situasi diperoleh karyawan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Komponen-komponen utama dalam *equity theory* adalah *input*, *out comes*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*

a) *Input*

Merupakan sesuatu yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah jam kerja, serta peralatan

atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya.

b) *Out comes*

Suatu yang dianggap bernilai oleh karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.

c) *Comparison person*

Karyawan membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya kepada orang lain. *Comparison person* ini dapat dilakukan pada pegawai lain di organisasi yang sama atau ditempat lain dan bisa juga dengan dirinya sendiri dimasa lampau.

d) *Equity-in-equity*

Karyawan merasa adil apabila *input* yang diperoleh sama atau sebanding dengan rasio orang pembandingnya. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation in-equity*), dapat menimbulkan kepuasan kerja. Tetapi bila perbandingan tersebut tidak seimbang atau merugikan (*under compensation in-equity*) maka akan timbul ketidakpuasan.

3) *Two factor theory* (Teori dua faktor)

*Two factor theory* menjelaskan bahwa kepuasan kerja berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Artinya kepuasan atau

ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok penting, yaitu kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors* dan *satisfiers* atau *motivator*.

a) *Dissatisfiers*

Meliputi hal-hal seperti: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Jumlah tertentu dari *dissatisfiers* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan seperti kebutuhan keamanan dan berkelompok. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas, tetapi jika besarnya *dissatisfiers* memadai untuk kebutuhan tersebut, karyawan tidak lagi kecewa tetapi belum terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *dissatisfiers*.

b) *Satisfiers* atau motivator

Meliputi faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang. *Satisfiers* merupakan karakteristik pekerjaan yang relevan dengan urutan-urutan kebutuhan yang lebih tinggi pada karyawan serta perkembangan psikologisnya. Adanya faktor ini akan

menimbulkan kepuasan kerja, tetapi tidak adanya faktor ini tidaklah selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan namun hanya mengurangi ketidakpuasan, yang mampu memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan bergairah (motivator) hanyalah kelompok *satisfiers*.

e Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Siagan (2013, hal. 295) dimensi dan indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Kompensasi

Indikatornya adalah:

- a) Gaji
- b) Fasilitas

2) Pekerjaan itu sendiri

Indikatornya adalah:

- a) Bekerja sesuai keahlian
- b) Sesuai latar belakang

3) Rekan kerja

Indikatornya adalah:

- a) Lingkungan non fisik
- b) Hubungan antar karyawan

4) Peluang promosi

Indikatornya adalah:

- a) Promosi jabatan
- b) Bertanggung jawab

5) Pemimpin

Indikatornya adalah:

- a) Pengarahan
- b) Komunikasi

## 2. Disiplin Kerja

### a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Harlie (2010, hal. 117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut Rivai & Sagala (2013, hal. 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Setyaningdyah (2013, hal. 145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

### b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2012, hal. 243) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan

dilanggar, efektifitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara bawahan dan atasan.

Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2013, hal. 825-826). Keempat prespektif tersebut antara lain:

- 1) Disiplin Retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
  - 2) Disiplin Korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
  - 3) Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
  - 4) Perspektif Utilitarian, yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.
- d. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disiplin menurut Rivai & Sagala (2013, hal. 826-831): aturan tungku, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif.

1) Aturan tungku panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disiplin haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disiplin, lalu memberikan peringatan sebelum terjadinya tindakan ketidakdisiplinan, memberikan hukuman yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan ketidakdisiplinan.

2) Disiplin progresif

Tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin

berat. Misalkan seorang karyawan pemalsuan jam kehadiran, pertama dia diberikan teguran lisan, jika masih dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering dilakukan karyawan itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain tindakan ini dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri.

### 3) Disiplin positif

Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan bahkan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memangku konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri. Dalam disiplin positif sebenarnya memiliki tingkatan-tingkatan seperti disiplin progresif, namun hukuman dalam disiplin progresif digantikan menjadi konseling-konseling dalam disiplin positif.

#### e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010, hal. 89-92) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

##### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku. Jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang

setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin,

yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut Waskat. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

f Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Melayu SP Hasibuan (2012, hal. 194) dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a) Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
- b) Menjaga dan merawat peralatan kerja

2) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a) Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
- b) Bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya
- c) Bekerja sesuai jam kerja

3) Tujuan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada

karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a) Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
  - b) Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelamcaran dalam bekerja. dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a) Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
- b) Menyesuaikan pekerjaan sesuai peraturan

### **3. Kompensasi**

#### **a. Definisi Kompensasi**

Menurut Handoko (2014, hal. 155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Garry Dessler (2012, hal. 741) Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Wibowo (2016, hal. 271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Hasibuan (2017, hal. 119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

b. Tujuan dan Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017, hal. 121) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2) Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang memenuhi syarat untuk perusahaan lebih mudah

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turn over* yang relatif kecil

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya

8) Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari

Menurut Hasibuan (2017, hal. 122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

- 1) Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan

- 2) Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten

- c. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2011, hal. 316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

- 1) Kompensasi langsung

Suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya:

- a) upah/gaji
- b) insentif/bonus
- c) tunjangan jabatan

- 2) Kompensasi tidak langsung

Pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini

tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh:

- a) tunjangan hari raya
- b) tunjangan pensiun
- c) tunjangan kesehatan dan lainnya

d Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2010, hal. 191-193) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi terdiri dari:

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Jika tingkat kompensasi yang

diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Jika karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Pekerjaan yang sifatnya tidak

begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Realitanya, banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi kepada para karyawan.

6) Peranan serikat buruh/serikat pekerja

Keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan dirasakan penting. Serikat pekerja akan menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Para karyawan akan merasa terjamin kepentingannya, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.

e Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. Namun dalam *non* finansialnya dalam bentuk asuransi, tunjangan-tunjangan, dan sebagainya. Menurut Veithzal Rivai (2011, hal. 357) dimensi dan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Kompensasi finansial langsung

Indikatornya adalah:

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji nominalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah

langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

2) Kompensasi tidak langsung

Indikatornya adalah:

- a) Asuransi
- b) Tunjangan
- c) Uang pensiun

#### 4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menjadi rujukan penelitian ini, selengkapnya dapat dijelaskan pada tabel 2.1 berikut ini:

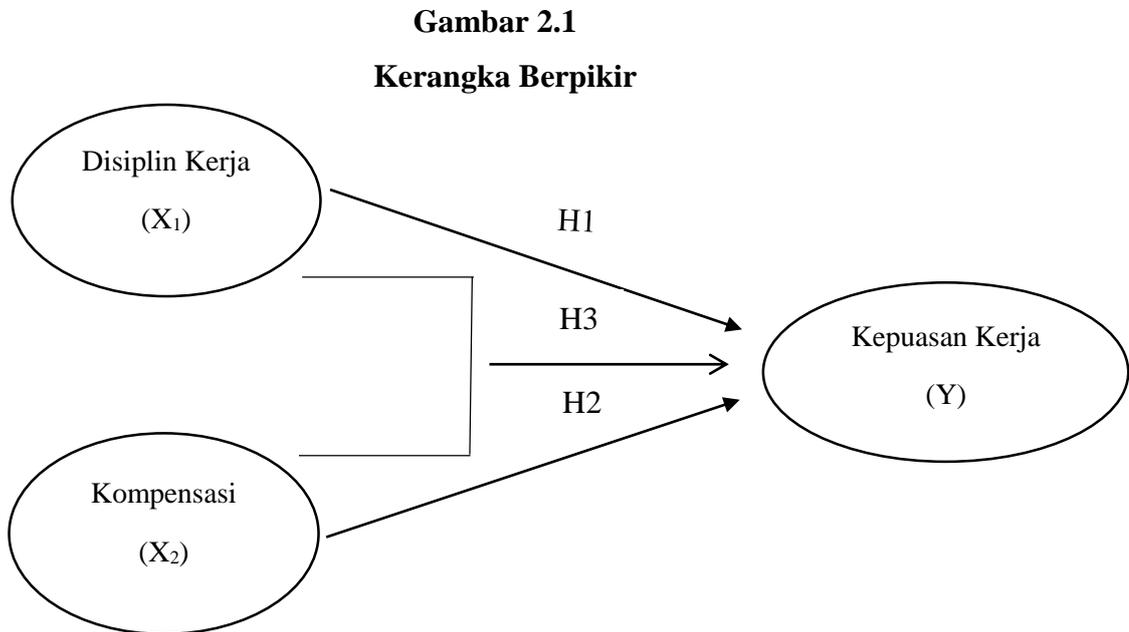
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Iva Chandarningtyas (Vol. 6 No. 2, 2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang Outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis jalur parameter variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Arief Chaidir Abdilah dan Farid Wajdi (Vol. 12 No. 1, Juli 2011)	Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi	Disiplin Kerja dan Kompensasi	Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan	pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		dengan Kinerja Pegawai			signifikan antara kompensasi dan kinerja
3	Rocky Potale, dan Yantje Uhing (Vol. 3 No. 1, 2015)	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado	Kompensasi dan Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Himawan Chandra Hadinata (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Genteng Massokka Kebumen	Kompensasi dan Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pabrik genteng massokka kebumen
5	Mohammad Iman Tindow (Vol. 2, No. 2, 2014)	Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca	Disiplin Kerja dan Kompensasi	Motivasi dan Kinerja Karyawan	Disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Muhammad Kurniawan (Vol. 1 No. 3, 2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi	Komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi publik

## B. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

### 1. Kerangka Berpikir



Penelitian ini terdapat variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Kompensasi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Objek penelitian ini adalah PT. Indoprima Mandiri Utama

### 2. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2012, hal. 16). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indoprima Mandiri Utama
- b. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indoprima Mandiri Utama

- c. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indoprima Mandiri Utama

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. DESAIN PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2010, hal. 56) metode penelitian dapat dikelompokkan sebagai berikut:

##### **1 Penelitian Deskriptif**

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

##### **2 Penelitian Komparatif**

Penelitian komparatif adalah suatu penilain yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda

##### **3 Penelitian Asosiatif**

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Dari penjelasan diatas, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian asosiatif. Karena penelitian asosiatif adalah metode untuk mencari korelasi atau hubungan yang bersifat akibat.

#### **B. OPERASIONALISASI VARIABEL**

Menurut Sugiyono (2017, hal. 39) definisi dari operasional variabel adalah suatu atribut seseorang atau objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Selengkapnya mengenai operasional variabel dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Likert
1	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. (Siagian, 2013, hal. 295)	1 Kompensasi	1 Gaji 2 Fasilitas	Likert
			2 Pekerjaan itu sendiri	1 Bekerja sesuai keahlian 2 Sesuai latar belakang	
			3 Rekan kerja	1 Lingkungan non fisik 3 Hubungan antar karyawan	
			4 Peluang promosi	1 Promosi jabatan 2 Bertanggung jawab	
			5 Pemimpin	1 Pengarahan 2 Komunikasi	
2	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua	1 Tingkat kewaspadaan karyawan	1 Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja 2 Menjaga dan merawat peralatan kerja	Likert

		peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Melayu SP. Hasibuan, 2012, hal. 194)	2 Ketaatan pada standarkerja	1 Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja 2 Bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya. 3 Bekerja sesuai jam kerja	
<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Likert</b>
			3 Tujuan kemampuan	1 Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja 2 Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja	
			4 Ketaatan pada peraturan kerja	1 Pemahaman pegawai atas peraturan kerja 2 Menyesuaikan pekerjaan sesuai peraturan	
3	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Veithzal Rivai, 2011, hal. 357)	1 Kompensasi langsung	1 Gaji 2 Bonus 3 Insentif	Likert
			2 Kompensasi tidak langsung	1 Asuransi 2 Tunjangan 3 Uang pensiun	

### C. SUMBER DATA, TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

#### 1. Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dan diperoleh secara langsung (tidak melalui perantara) yang

dikumpulkan untuk menjawab penelitian. Adapun yang menjadi sumber data primer dari penelitian ini adalah karyawan PT. Grita Artha Kreamindo.

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung (tidak melalui perantara) yang dikumpulkan untuk menjawab penelitian. Adapun yang menjadi sumber data primer dari penelitian ini adalah karyawan PT. Grita Artha Kreamindo.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, yang terdiri dari: gambaran umum karyawan dan bagian bagian yang ada di perusahaan. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data

## **2. Tempat Penelitian**

Penelitian di lakukan di PT Grita Artha Kreamindo yang beralamat di Kawasan Industri Jababeka Cikarang Blok R 2/VII Cikarang Bekasi Jawa Barat.

## **3. Waktu Penelitian**

Jangka waktu yang diperlukan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dan informasi dilakukan sejak Pebruari 2020 sampai April 2020.

## **D. POPULASI DAN SAMPEL**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2014, hal. 15)

Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga objek atau benda-benda subjek yang dipelajari seperti dokumen- dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Berdasarkan uraian diatas populasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan dari obyek atau subyek yang menjadi fokus dalam penelitian. Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan PT. Grita Artha Kreamindo sebanyak 40 orang.

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2014, hal. 116). Sedangkan menurut Arikunto (2013, hal. 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih. Untuk menghindari subyektivitas dalam penentuan sampel. Maka

sampel diambil dari populasi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.0. Teknik pengambilan sampel dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

a *Probability Sampling*

*Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi:

1) *Simple Random Sampling* (Sampel Acak Sederhana)

Pengambilan sampel model ini dilakukan secara *random*, artinya acak dan *simple* yang berarti sederhana. Dengan metode ini, sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar.

2) *Sample Random Systematic* (Sampel Acak Sistematis)

Metode pengambilan sampel secara sistematis dengan interval (jarak) tertentu antar sampel yang terpilih. Cara ini menuntut kepada peneliti untuk memilih unsur populasi secara sistematis, yaitu unsur populasi yang bisa dijadikan sampel adalah yang “keberapa”.

3) *Stratified Random Sampling* (Sampel Acak Berstrata)

Metode pengambilan sampel dengan cara membagi populasi kedalam kelompok-kelompok yang *homogen* (disebut strata), dan dari tiap stratum tersebut diambil sampel secara acak. Pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata tetapi sebagian ada yang kurang proporsional

pembagiannya. Dilakukan sampel ini apabila anggota populasinya *heterogen* (tidak sejenis)

4) *Cluster Sampling* (Sampel Berkelompok)

Pengambilan sampel dilakukan terhadap *sampling unit*, dimana *sampling unit* terdiri dari satu kelompok (*cluster*). Tiap individu di dalam kelompok yang terpilih akan diambil sebagai sampel.

5) *Multi Stage Sampling* (Sampel Random Bertingkat)

Metode pengambilan sampel yang di proses pengambilan sampelnya dilakukan dalam dua tahap atau lebih. Proses pengambilan sampel dilakukan bertingkat, baik bertingkat dua maupun lebih.

b) *Non Probability Sampling*

*Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi:

1) *Purposive Sampling* (Sampel Pertimbangan)

*Purposive Sampling* merupakan satuan sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk memperoleh satuan sampel yang memiliki karakteristik yang dikehendaki. Teknik ini digunakan terutama apabila hanya ada sedikit orang yang mempunyai keahlian (*expertise*) di bidang yang sedang diteliti.

2) *Saturation Sampling* (Sampel Jenuh)

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3) *Quota Sampling* (Sampel Kuota)

Dalam metode ini, periset menetapkan kuo jumlah tertentu terhadap sample yang memiliki karakteristik yang di inginkan periset. Misalnya atas dasar jenis kelamin, lama bekerja, departemen, atau yang lain. Besar kuota ditetapkan sendiri oleh periset dan sering berdasarkan populasi secara profesional.

4) *Snowball Sampling* (Sampel Bola Salju)

Untuk menerapkan teknik pengambilan sampel ini, mula-mula periset memilih salah satu anggota populasi. Selanjutnya anggota populasi pertama tersebut diminta memberikan daftar anggota atau referensi lain sebagai partisipasi berikutnya.

5) *Accidental Sampling* (Sampel Tanpa Sengaja)

*Accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan faktor spontanitas, artinya siapa saja yang tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristik maka orang tersebut dapat digunakan sebagai sampel (*random*)

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *NonProbability Sampling* dan metode yang digunakan adalah *Saturation Sampling* (Sampel Jenuh) yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Biasanya dilakukan bila populasi dianggap kecil. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi sebanyak 40.

#### **E. METODE PENGUMPULAN DATA**

Dalam penelitian, kita seringkali mendengar istilah metode pengumpulan data dan instrumen pengumpulan data. Meskipun saling berhubungan, namun dua istilah ini memiliki arti yang berbeda. Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Sementara itu instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Karena berupa alat, maka instrumen pengumpulan data dapat berupa *check list*, kuesioner, pedoman wawancara, hingga kamera untuk foto atau untuk merekam gambar. Ada berbagai metode pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam sebuah penelitian. Metode pengumpulan data ini dapat digunakan secara sendiri-sendiri, namun dapat pula digunakan dengan menggabungkan dua metode atau lebih. Beberapa metode pengumpulan data antara lain:

##### **1. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, *email*, atau *skype*. Wawancara terbagi atas dua kategori, yakni wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.

## **2. Observasi**

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam. Metode ini juga tepat dilakukan pada responden yang kuantitasnya tidak terlalu besar.

Menurut Sugiyono (2010:94) observasi adalah teknik pengambilan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lainnya, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada objek-objek alam yang lain, berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

## **3. Kuesioner**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan

data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Berdasarkan bentuk pertanyaannya, kuesioner dapat dikategorikan dalam dua jenis, yakni kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau berupa pernyataan kepada responden.

## **F. METODE ANALISIS DATA**

Analisis data merupakan proses kegiatan pengolahan hasil penelitian, yang dimulai dari menyusun, mengelompokkan, menelaah, dan menafsirkan data dalam pola serta hubungan antar konsep dan merumuskannya dalam hubungan antara unsur-unsur lain agar mudah dimengerti dan dipahami. Data yang sudah terkumpul kemudian di analisis dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

### **1. Uji Kualitas Data:**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2013, hal. 172) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data

sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS V.23. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson*. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan nilai signifikansi 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Berikut adalah rumus korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$  = jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat nilai X

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$  = jumlah nilai X kemudian di kuadratkan

$(\sum y)^2$  = jumlah nilai Y kemudian di kuadratkan

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi dapat menghasilkan data yang reliabel. Keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat di percaya (Anwar, 2010, hal. 4). Secara sederhana reliabilitas berarti bahwa skor instrumen tersebut stabil dan konsisten. Skor seharusnya hampir sama ketika peneliti menyajikan instrumen kedua kalinya pada waktu lain (Creswell, 2012, hal. 159). Dalam penelitian suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,600. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* suatu instrumen dibawah nilai tersebut maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji statistik untuk mengukur sejauhmana sebuah model regresi dapat disebut sebagai model yang baik. Uji asumsi klasik dilakukan dengan 4 macam cara yaitu uji multikolonieritas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Tapi dalam penelitian ini tidak harus menggunakan semuanya.

### a Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016, hal. 103). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolonieritas. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolonieritas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan *tolerance*-nya. *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF  $> 10$  dan Tolerance  $< 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance  $> 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.

b Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016, hal. 154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji Normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,5 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,5 maka tidak

terdistribusi normal.. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan metode statistik dengan melihat grafik *Normal Probability-Plot*.

c Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual *error* yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016, hal. 134).

### 3. Metode Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014, hal. 277) bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabelindependen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Untuk mencapai tujuan penelitian, maka data yang telah diperoleh perlu dianalisis. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Model ini digunakan karena ingin diketahui tentang Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Grita

Artha Kreamindo. Rumus regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a = nilai konstanta

b (1,2,3,..) = nilai koefisien regresi

X (1,2,3,..) = variabel bebas

e = variabel gangguan

#### **4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016, hal. 95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016, hal. 95).

#### **5. Uji Hipotesis**

a Uji Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis yang pertama adalah uji t, digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen) dengan prosedur sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis masing-masing kelompok:
  - a)  $H_0$  = variabel independen secara parsial atau individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
  - b)  $H_1$  = variabel independen secara parsial atau individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:
  - a) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen ( $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak)
  - b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima)
- 3) Menentukan tingkat signifikan yaitu  $\alpha = 0,05$  (5%)
- 4) Dalam penelitian ini juga dilakukan dengan melihat nilai tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dengan derajat bebas ( $n - k$ ), dimana  $n$  = jumlah observasi dan  $k$  = jumlah variabel. Dengan kriteria pengujian:

- a) Apabila tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Apabila tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016, hal. 96) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Prosedur yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dengan derajat bebas  $(n - k)$ , dimana  $n$  = jumlah observasi dan  $k$  = jumlah variabel.
- 2) Kriteria keputusan:
  - a) Uji kecocokan model ditolak jika  $F$  hitung  $< F$  tabel atau nilai signifikansi  $> 0,05$  (5%)
  - b) Uji kecocokan model diterima jika  $F$  hitung  $> F$  tabel atau nilai signifikansi  $< 0,05$  (5%)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL PENELITIAN**

##### **1. Sejarah Perusahaan**

Grita Artha Kreamindo didirikan pada awal 1993, Grita Artha Kreamindo memiliki konsep sederhana yaitu menyediakan peralatan listrik, peralatan keamanan yang dibutuhkan oleh perusahaan pertambangan, petro kimia, minyak dan gas. Sebagai pendatang baru dalam bisnis ini, kami menyadari bahwa masalah dapat muncul dari dalam perusahaan, tetapi kami percaya bahwa perusahaan dapat menemukan solusi untuk setiap masalah, karena kami memiliki beragam kualitas dan produk inovatif. Kami terus meningkatkan kekuatan utama kami untuk mendapatkan sebanyak mungkin sumber daya manusia yang baik agar pelanggan dapat percaya, sehingga dapat mengubah populasi pasar. Kami terus secara berkala meningkatkan pengetahuan produk kami dan memperbaharui kemajuan industri. Melakukan upaya untuk belajar adalah guru yang baik bagi kami untuk mengembangkan bisnis kami. Sehingga tujuan kami untuk membuat kepuasan pelanggan akan tercapai dengan lancar.

Untuk saat ini, tujuan bisnis kami adalah melangkah maju ke tingkat hierarki perusahaan yang lebih tinggi. Layanan yang kami kembangkan adalah menyediakan dan memasang alat-alat listrik dan peralatan keamanan produk untuk kendaraan berat seperti perlindungan

mesin, indikator dan pengontrol tingkat bahan bakar, peringatan kelelahan, tingkat oli hidrolik dan tabung waktu. Itu sudah di uji untuk mengisi standar produk tertentu yang digunakan oleh banyak pelanggan kami. Kami adalah importir pertama untuk produk baru yang menjadi standar kualitas untuk perusahaan lain.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **a. Visi**

Menjadi kemitraan yang dapat dipercaya

### **b. Misi**

1) Menciptakan mutualisme untuk semua perusahaan kami bersama

2) Memberikan kualitas yang baik untuk kebutuhan perusahaan.

## **3. Komitmen**

a. Pelayanan pelanggan. Kepuasan pelanggan adalah prioritas kami

b. Kualitas. Kami terus melangkah maju layanan kami kepada pelanggan dalam produk dan waktu pengiriman

c. Kemitraan. Tujuan utama kami adalah menjadi kemitraan yang baik dan menciptakan hubungan yang berkelanjutan. Kami mendukung hubungan yang andal untuk mencapai hasil yang optimal.

d. Pelanggan. Kami telah bergabung dan telah menjadi mitra bagi sebagian besar perusahaan tambang, kontraktor, perusahaan minyak dan gas bumi, dan industri berat lainnya. Sebagian besar lokasi pelanggan kami di pertambangan berada di seluruh indonesia

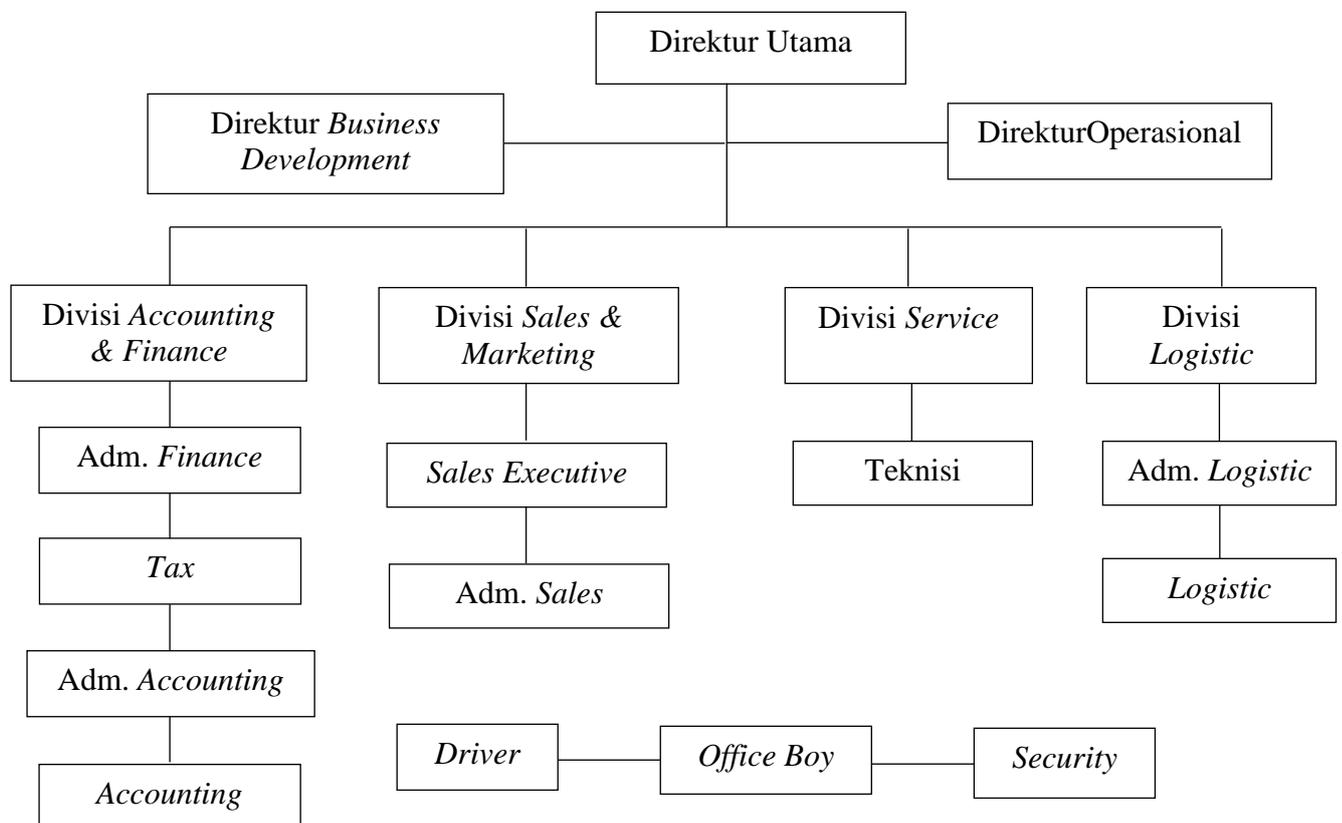
#### 4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa.

Struktur organisasi atau bentuk susunan pada PT. Grita Artha Kreamindo menunjukkan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian atau fungsi yang ada. Hasil dasar dari proses organisasi ini adalah kerangka dasar dari hubungan formal yang telah disusun.

Berdasarkan ini struktur organisasi pada PT. Grita Artha Kreamindo beserta dengan fungsi-fungsinya :

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Grita Artha Kreamindo**



## 5. Uraian Jabatan Ringkas

Dengan melihat struktur diatas maka berikut ini penulis akan menerangkan posisi, tugas, wewenang dan tanggung jawab jabatan masing-masing :

a. Direktur Utama

Sebagai pemilik perusahaan

b. Direktur *Business Development*

Mengepalai setiap pengembangan dan inovasi produk baru

c. Direktur Operasional

Mengepalai semua operasional perusahaan dan pembelian barang

d. Divisi *Accounting & Finance*

Mengatur semua tagihan ke pelanggan dan mengorganisir pendapatan dan pengeluaran perusahaan

e. Adm. *Finance*

Melakukan penyetoran dana ke bank atas setiap pengeluaran perusahaan

f. *Tax*

Membuat faktur pajak atas *invoice* yang dikeluarkan dan mengurus semua hal yang berhubungan dengan perpajakan

g. Adm. *Accounting*

Membuat semua *invoice* tagihan untuk pelanggan

h. *Accounting*

Mengecek data *invoice*, piutang, dan melakukan penagihan (*collecting*) ke pelanggan

i. Divisi *Sales & Marketing*

Melakukan komunikasi langsung dengan pelanggan, memberikan penawaran produk dan menerima *purchase order*

j. *Sales Executive*

Melakukan komunikasi langsung dengan pelanggan, memberikan penawaran produk, dan menerima *purchase order*

k. Adm. *Sales*

Melakukan *input* data penjualan

l. Divisi *Service*

Menerima *purchase order* instalasi dan mengkoordinir para teknisi yang akan bekerja

m. Teknisi

Melakukan instalasi *part* yang telah dipesan oleh pelanggan

n. Divisi *Logistic*

Mengatur semua penerimaan barang dari *supplier* dan pengiriman barang ke pelanggan membuat dokumen pengiriman

o. Adm. *Logistic*

Melakukan pencatatan masuk dan keluar barang, dan mengumpulkan semua dokumen pengiriman yang sudah diterima pelanggan

p. *Logistic*

Cek *stock* barang, mempersiapkan dan *packing* barang yang akan dikirim ke pelanggan

q. *Driver*

Mengirimkan barang ke pelanggan

r. *Office Boy*

Menjaga kebersihan dan sarana kantor

s. *Security*

Menjaga keamanan kantor

## 6. **Produk dan Layanan**

Perusahaan kami merupakan pemasok dan penyedia *service* listrik otomatis, instrumen, penerangan, alat dan peralatan keselamatan. Kami juga menyediakan ahli mekanik listrik, layanan pendingin udara, dan layanan tenaga kerja yang telah disertifikasi. Menjadi perwakilan produk impor yang berasal dari Amerika dan Eropa, yaitu:

a. **Produk-Produk**

1) *Primer*

2) *ECCO Electronic Control (USA)*

3) *Deltek LED Srobe Light (USA)*

4) *Grote Automotive Heavy Equipment (Canada)*

5) *Blackwoods Product (Australia)*

6) *Ashdown Enterprises (Australia)*

7) *Matson Battery Terminal Manufacture(Australia)*

8) *Cormar Battery Disconnect (Europe)*

9) *SIM Lamps Assembly Manufacture (Portugal)*

10) *Mann-tek Coupling(Swedia)*

11) *Rubbo Light Safety Warning (England)*

12) *And other product on request*

- b. Pelayanan yang diberikan
  - 1) Instal dan perbaiki sistem kelistrikan untuk semua peralatan.
  - 2) Menginstal dan memperbaiki sistem instrumen
  - 3) Pasang dan perbaiki AC
  - 4) Tenaga listrik pasokan tenaga kerja

## B. PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Grita Artha Kreamindo, yang berjumlah 40 orang. Dapat dilihat dari hasil penyebaran kuesioner kepada 40 responden/karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner di dapatkan profil karyawan baik pria maupun wanita di PT. Grita Artha Kreamindo, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Untuk mengetahui *instrument* yang tergolong dalam karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini:

- a. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	28	70%
2	Perempuan	12	30%
Jumlah		40	100%

Sumber: PT. Grita Artha Kreamindo

**Gambar 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

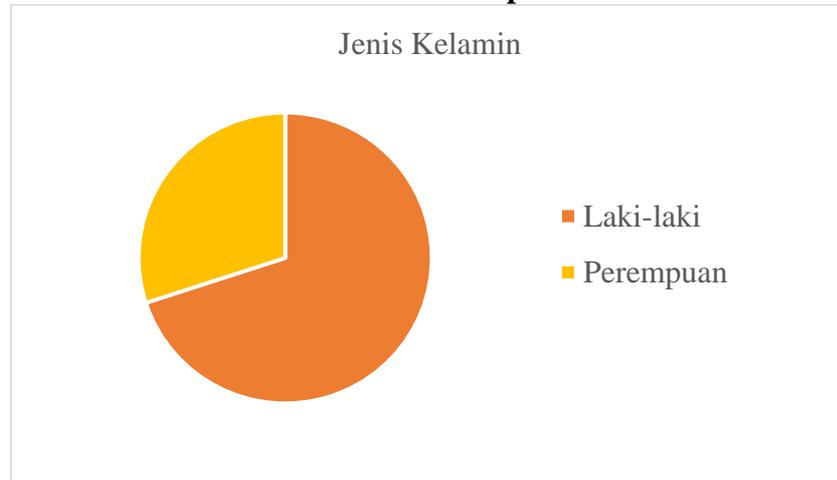


Diagram *Pie* Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel dan diagram *pie* diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden yang berjumlah 40 karyawan, menurut jenis kelaminnya menunjukkan yang berjenis kelamin laki-laki 28 orang atau 70% dan yang berjenis kelamin perempuan 12 orang atau 30%. Dimana jumlah responden laki-laki jumlahnya lebih banyak dibanding perempuan.

b. Berdasarkan Usia Responden

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

NO	Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	18-23	3	7,5%
2	23-30	18	45%
3	30-40	13	32,5%
4	>40	6	15%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: PT. Grita Artha Kreamindo

**Gambar 4.3**  
**Usia Responden**

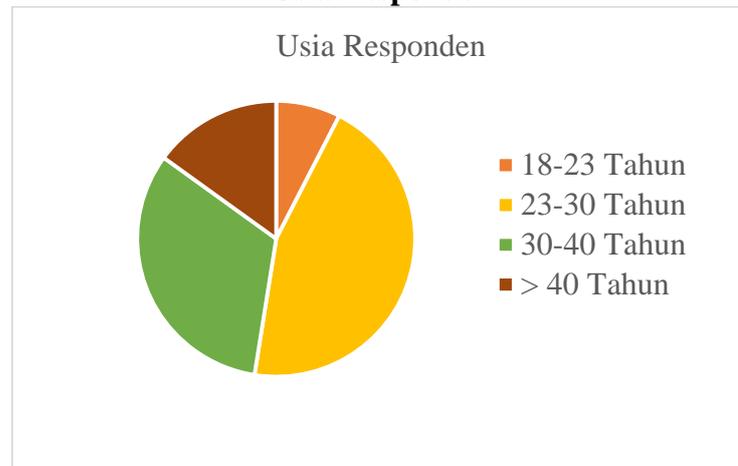


Diagram *Pie* Karakteristik Responden Menurut Usia

Berdasarkan tabel dan diagram *pie* diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden menurut usia 18-23 tahun berjumlah 3 orang atau 7.5%, usia 23-30 tahun berjumlah 18 orang atau 45%, usia 30-40 tahun berjumlah 13 orang atau 32,5%, dan usia >40 tahun berjumlah 6 orang atau 15%, hal ini menunjukkan bahwa usia 18-23 Tahun paling sedikit.

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

**Tabel 4.3**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	2	5%
2	SMA	20	50%
3	Diploma	8	20%
4	Strata 1	10	25%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: PT. Grita Artha Kreamindo

**Gambar 4.4**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

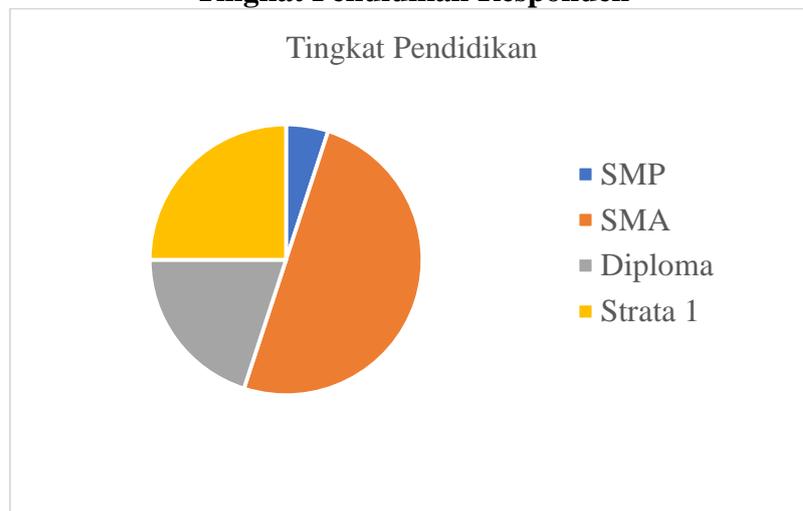


Diagram *Pie* Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Berdasarkan tabel dan diagram *pie* diatas, bisa kita lihat tingkat pendidikan terakhir yaitu SMP berjumlah 2 orang atau 5%, SMA berjumlah 20 orang atau 50%, Diploma berjumlah 8 orang atau 20%, dan Strata 1 berjumlah 10 orang atau 25%.

d. Berdasarkan Lama Bekerja Responden

**Tabel 4.4**  
**Lama Bekerja Responden**

No.	Lama bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<2 Tahun	8	20%
2	2-5 Tahun	9	22,5%
3	>5 Tahun	23	57,5%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

**Gambar 4.5**  
**Lama Bekerja Responden**

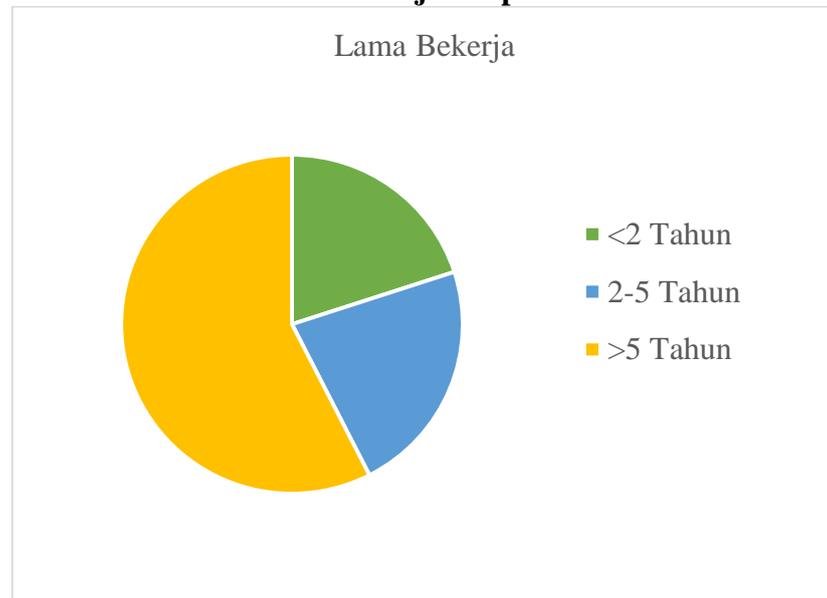


Diagram *Pie* Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Berdasarkan tabel dan diagram *pie* diatas, dapat dilihat bahwa Lama Bekerja para karyawan yaitu <2 Tahun berjumlah 8 orang atau 20%, 2-5 Tahun berjumlah 9 orang atau 22,5%, dan >5 Tahun berjumlah 23 orang atau 57,5%.

## 2. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 40 responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10-12 item pertanyaan, dimana seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan syarat  $r$  hitung atau nilai pada kolom *Corrected Item-Total*

*Correlation* lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ . Dalam hal ini  $r_{tabel}$  ditetapkan sebesar 0,312.

- 1) Jika  $r$  hitung positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika  $r$  hitung negatif atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan**

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1	0,471	0,312	Valid
2	Y2	0,628	0,312	Valid
3	Y3	0,441	0,312	Valid
4	Y4	0,368	0,312	Valid
5	Y5	0,571	0,312	Valid
6	Y6	0,645	0,312	Valid
7	Y7	0,548	0,312	Valid
8	Y8	0,545	0,312	Valid
9	Y9	0,703	0,312	Valid
10	Y10	0,767	0,312	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, menunjukkan semua butir pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > 0.312$ . Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,432	0,312	Valid
2	X1.2	0,586	0,312	Valid
3	X1.3	0,466	0,312	Valid
4	X1.4	0,660	0,312	Valid
5	X1.5	0,779	0,312	Valid
6	X1.6	0,525	0,312	Valid
7	X1.7	0,610	0,312	Valid
8	X1.8	0,397	0,312	Valid
9	X1.9	0,494	0,312	Valid
10	X1.10	0,448	0,312	Valid
11	X1.11	0,723	0,312	Valid
12	X1.12	0,690	0,312	Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > 0.312$ . Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) adalah valid. Untuk itu item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi**

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,340	0,312	Valid
2	X2.2	0,473	0,312	Valid
3	X2.3	0,618	0,312	Valid
4	X2.4	0,638	0,312	Valid
5	X2.5	0,592	0,312	Valid
6	X2.6	0,792	0,312	Valid
7	X2.7	0,798	0,312	Valid
8	X2.8	0,712	0,312	Valid
9	X2.9	0,598	0,312	Valid
10	X2.10	0,352	0,312	Valid
11	X2.11	0,535	0,312	Valid
12	X2.12	0,510	0,312	Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.7 diatas menunjukkan semua butir pernyataan untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > 0,312$ . Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Kompensasi ( $X_2$ ) adalah valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,600. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* suatu instrumen dibawah nilai tersebut maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Hasil Uji Reliabilitas tiap indikator variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel tersebut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,759	Reliabel
Kompensasi ( $X_2$ )	0,800	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan(Y)	0,765	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel 4.8 diatas menunjukan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach,s Alpha* 0,600 yaitu variabel Disiplin Kerja sebesar 0,759, Kompensasi 0,800 dan Kepuasan Kerja Karyawan 0,765.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan Uji multikolinearitas, normalitas, heteroskedastisitas.

Berikut adalah uji asumsi klasik yang dilakukan oleh peneliti:

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear antar variabel independen dengan model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa digunakan yaitu melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, maka model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas setelah di uji dengan SPSS:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,859	1,164
	Kompensasi	,859	1,164

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

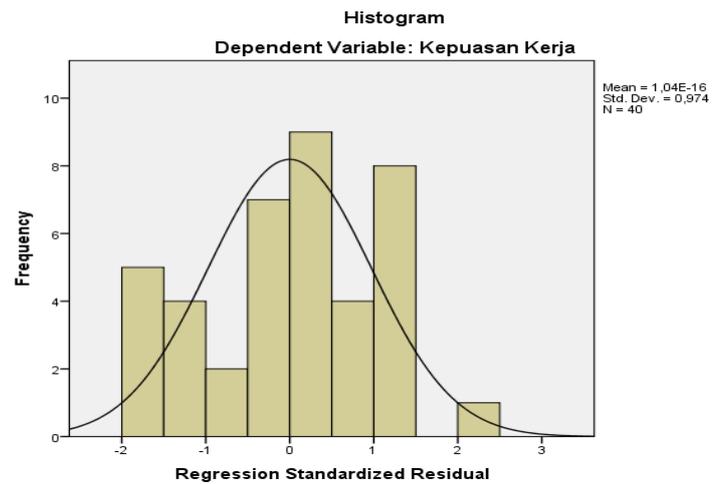
Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan antara variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) semua variabel independen berada

bawah 10 yaitu variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) 1,164. selain itu nilai *tolerance* setiap variabel berada diatas 0,1 yaitu Disiplin Kerja dan Kompensasi sebesar 0,859. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari problem multikolinearitas.

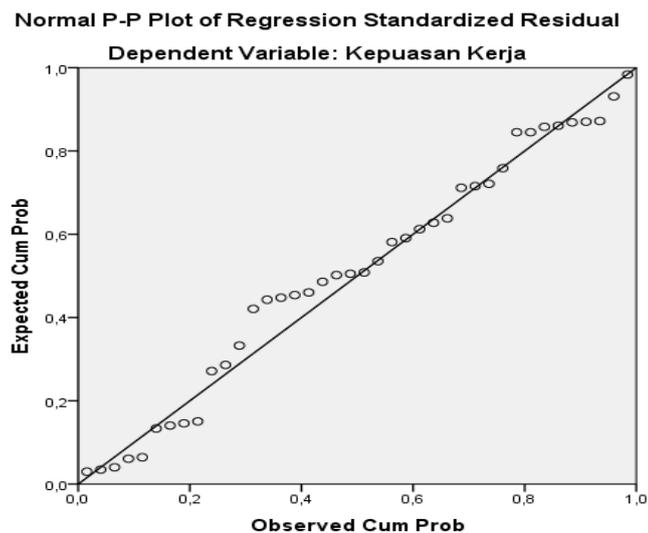
b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode statistik dengan melihat grafik *Normal Probability-Plot* dan nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* dalam program IBM SPSS *statistics* V.23, yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,5 maka data terdistribusi normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas dengan Histrogram dan *Normal Probability-Plot*:

**Gambar 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram**



**Gambar 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas Grafiik Normal P-Plot**



Dilihat dari *Normal Probability Plots* menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, demikian juga dengan grafik histogram didapatkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal.

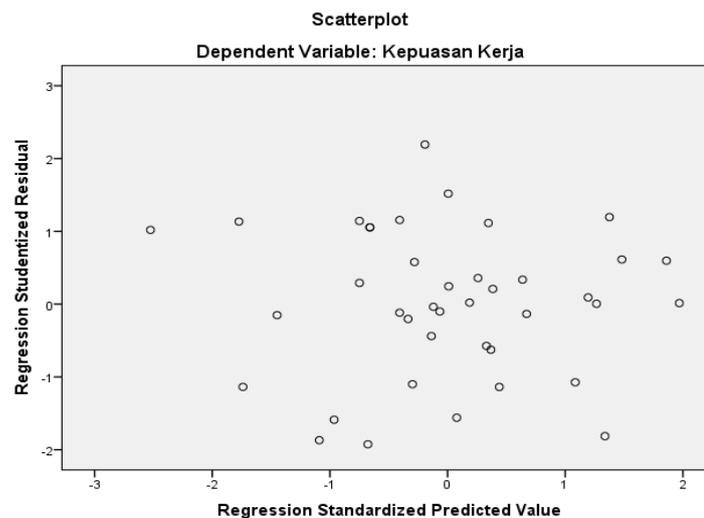
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dasar analisis yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut merupakan grafik *scatterplots*:

**Gambar 4.8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar 4.8 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak artinya tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar diatas ataupun dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga pada regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Metode Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan maksud untuk membuktikan sejauh mana pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan IBM SPSS *statistics* V.23. Berikut merupakan perhitungan regresi linier berganda secara komputerisasi dengan IBM SPSS *statistics* V.23 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,619	5,172			
	Total X1	,558	,104	,606	,859	1,164
	Total X2	,202	,077	,299	,859	1,164

a. Dependent Variable: Total Y

di tabel 4.10 hasil perhitungan pengolahan data secara komputerisasi dengan menggunakan IBM SPSS *statistics* V.23, maka di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,619 + 0,558X_1 + 0,202X_2$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a.  $\alpha = 3,619$  mempunyai arti jika nilai X (Disiplin Kerja dan Kompensasi) = 0 (nol), maka nilai Y (Kepuasan Kerja Karyawan) akan menunjukkan tingkat atau sebesar 3,619 atau dalam arti lain jika tidak ada Disiplin Kerja dan Kompensasi maka Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 3,619 point.
- b.  $\beta_1 = 0,558$  ini menunjukkan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai  $X_1$  (Disiplin kerja) maka nilai Y (Kepuasan Kerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,558 point.
- c.  $\beta_2 = 0,202$  ini menunjukkan koefisien regresi variabel Kompensasi memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point

pada nilai  $X_2$  (Kompensasi) maka nilai  $Y$  (Kepuasan Kerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,202 point.

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

Uji ini pada intinya mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas atau dependen. Koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Berikut merupakan hasil perhitungan menggunakan program IBM SPSS *statistics* V.23, yaitu:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,770 <sup>a</sup>	,592	,570	2,39781	2,027

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan *output* menggunakan program IBM SPSS *statistics* V.23 hasil analisis koefisien determinasi diatas menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,592 hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,592 atau 59,2%, sehingga sebesar 40,8% (100%-59,2%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diikuti dalam penelitian ini adalah motivasi dan gaya kepemimpinan.

## 6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk melihat ada tidaknya korelasi dan pengaruh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan

Kompensasi ( $X_2$ ) secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

a. Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), yaitu pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Secara parsial untuk mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan tingkat signifikan 0,05 atau 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k)$ , dimana  $n$  = jumlah observasi dan  $k$  = jumlah variabel.

Hasil uji t (uji secara parsial) dicari dengan menggunakan program IBM SPSS *statistics* V.23 dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,619	5,172		,700	,488
Disiplin Kerja	,558	,104	,606	5,348	,000
Kompensasi	,202	,077	,299	2,638	,012

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil *output* SPSS V.23 diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Pengujian parsial dilakukan dengan statistik uji t untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan uji t diatas dapat di ketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,348 > 2,026$ ) dengan nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% dan memiliki arah koefisien positif. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Grita Artha Kreamindo..

- 2) Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Pengujian parsial dilakukan dengan statistik uji t untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,638 > 2,026$ ) dengan nilai signifikan dari variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,012 < 0,05$  atau 5% dan memiliki arah koefisien positif. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Grita Artha Kreamindo.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dilakukan dengan statistik uji F untuk mengetahui apakah Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 atau 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n - k)$ , dimana  $n =$  jumlah observasi dan  $k =$  jumlah variabel.

Hasil uji F (uji simultan) dicari dengan menggunakan program IBM SPSS*statistics* V.23 dapat dilihat dalam gambar berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji F-Statistik**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309,043	2	154,522	26,876	,000 <sup>b</sup>
	Residual	212,732	37	5,750		
	Total	521,775	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Dari hasil perhitungan uji F diatas dapat diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $26,876 > 3,25$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5%.

Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Grita Artha Kreamindo

## .REFLEKSI TAUHID

### 1. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam Islam bekerja dinilai sebagai kebaikan, dan kemalasan dinilai sebagai keburukan. Jika Kepuasan Kerja Karyawan dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama Kepuasan Kerja Karyawan. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan hasil kerja. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar hasil. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan hasil yang diperoleh.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7:

لَشَدِيدٌ عَذَابِي إِنَّ كَفَرْتُمْ وَلَئِن لَّا زِيدَنَّكُمْ شَكَرْتُمْ لَئِن رَّبُّكُمْ تَأَدَّبَنَّ وَإِذْ

*Artinya: “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan: “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (ni'mat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.”*

Bekerja dengan tidak disertai rasa ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut menyelesaikan tugasnya. Pekerjaan memang selesai, hasilnya ada, dan target bisa diperoleh. Tapi keberhasilan yang diperoleh bila bekerja tidak ikhlas, bisa membawa rasa

marah. Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan, senyum yang cerah dan riang. Sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, tidak sabar dan tidak penuh syukur akan tetap merasa tertekan, dan tidak puas, meski target dan hasil kegiatannya terpenuhi.

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa hasil kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain daripada untuk diri sendiri. Meski sudah kerja keras, dan hasilnya ternyata adalah untuk pihak lain. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas.

Jika seseorang tersebut bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur maka ketika diberi nikmat oleh Allah SWT, ia akan berdoa sebagaimana dinyatakan dalam firman Allah surat An-Naml ayat 19 yang berbunyi:

أَعْمَلَ وَأَنْ وَالِدَيَّ وَعَلَى عَلَيَّ أَنْعَمْتَ الَّتِي نِعْمَتِكَ أَشْكُرُ أَنْ أَوْزَعْنِي رَبِّ

الصَّالِحِينَ عِبَادِكَ فِي بِرَحْمَتِكَ وَأَدْخِلْنِي تَرْضَاهُ صَالِحًا

Artinya: “Ya Tuhanku berilah aku ilham untuk tetap mensyukuri nikmat-Mu yang telah Engkau anugerahkan kepadaku dan kepada kedua orang tuaku dan untuk selalu mengerjakan amal saleh yang Engkau ridhoi, dan

*masuklah aku dengan rahmat-Mu ke dalam golongan hamba-hamba-Mu yang saleh.”*

Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberikan akan maksimal jika kita menyadari akan potensinya, kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep syukur, begitu juga kita diberi umur, kesehatan digunakan dengan baik, harta yang cukup digunakan seefektif dan seefisien mungkin.

Jika tidak mendapatkan itu selanjutnya adalah sabar dan ikhlas dengan tetap memperhatikan potensi diri, memahami kondisinya, tetap stabil tidak larut dalam kesedihan atau kesenangan, tidak mudah putus asa yang mengakibatkan *stress* atau depresi yang akan menimbulkan perilaku negatif, merugikan diri sendiri bahkan orang lain, jadi bukan sabar yang 'bodoh' tetapi penuh dengan kreatifitas, keteguhan, optimis jiwanya, tidak gampang terombang-ambing keadaan.

Itulah kesadaran kita tetap terjaga dan terbaharui yang memungkinkan untuk mengambil keputusan dan tindakan secara bijaksana walaupun dalam situasi yang sulit sekalipun.

## **2. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

Dalam ajaran Islam perintah disiplin dalam arti taat dalam bekerja adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana diterangkan dalam firman Allah SWT dalam surat An-Nisaayat 59:

فَإِنْ ۖ مِنْكُمْ الْأَمْرَ وَأُولِي الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا أَمَنُوا الَّذِينَ آتَيْهَا يَا  
وَالْيَوْمَ بِاللَّهِ تُوْمِنُونَ كُنْتُمْ إِنْ وَالرَّسُولِ اللَّهِ إِلَى فَرُدُّوهُ يِيْءِشَدَّ فِي تَنَزَّارَ عَنْهُمْ  
تَأْوِيلَ وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ ۖ الْآخِرَ

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”*

Dari ayat di atas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya. Namun, tingkat kepatuhan manusia kepada pemimpinnya tidak bersifat mutlak.

Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah SWT dan Rasul-Nya, maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan Syariat Allah SWT dan Rasul-Nya, maka Allah SWT menyatakan ketidak-sukaannya terhadap orang-orang yang melewati batas.

Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas

tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik.

### 3. Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Kompensasi dalam perspektif Islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana diterangkan dalam firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 105:

عَلِمَ إِلَىٰ وَسْتَرْتُونَهُ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلْ  
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْعَيْبِ

Artinya: *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah SWT pasti membalas semua yang telah kita kerjakan. Hal yang perlu diperhatikan dalam ayat ini adalah penegasan Allah SWT bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar.

Umat Islam dianjurkan agar tidak hanya merasa cukup dengan melakukan “tobat” saja, tetapi harus dibarengi dengan usaha-usaha untuk melakukan perbuatan terpuji yang lainnya, seperti menunaikan zakat, membantu orang-orang yang membutuhkan pertolongan, menyegerakan untuk mengerjakan sholat, saling menasihati teman dalam hal kebenaran dan kesabaran, dan masih banyak lagi usaha-usaha lain yang sangat terpuji. Semua itu dilakukan atas dasar taat dan patuh kepada perintah Allah SWT dan yakin bahwa Allah SWT pasti menyaksikan itu.

Ayat ini pun berisi peringatan bahwa perbuatan mereka itu pun nantinya akan diperlihatkan pula kepada Rasul dan kaum muslimin lainnya kelak di hari kiamat. Dengan demikian, akan terlihatlah kebajikan dan kejahatan yang mereka lakukan sesuai amal perbuatannya. Bahkan, di dunia ini pun sudah sering kita saksikan, bagaimana gambaran orang-orang yang berbuat jahat seperti pencuri, penipu, pemerkosa, koruptor, dan lain sebagainya.

Nabi Shallallahu’alaihi Wassallam bersabda:

عَرَفَهُ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ

*“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”* (HR. Ibnu Majah).

Hadits yang mulia ini memerintahkan kita untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Grita Artha Kreamindo. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 5,348$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,026$  atau  $(5,348 > 2,026)$ , dan nilai  $sig = 0,000$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Grita Artha Kreamindo. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 2,638$  lebih kecil dari  $t_{tabel} = 2,026$  atau  $(2,638 > 2,026)$ , dan nilai  $sig = 0,012$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau  $(0,012 < 0,05)$ .
3. Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Grita Artha Kreamindo. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} = 26,876$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,25$  atau  $(26,876 > 3,25)$ , dan nilai  $sig = 0,000$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .

#### **B. IMPLIKASI**

Dari hasil uji hipotesis / kesimpulan dapat dibuat implikasi kebijakan untuk lebih meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan dalam organisasi sebagai berikut:

1. Dalam hal Disiplin Kerja, dimensi yang merefleksikan disiplin kerja adalah tingkat kewaspadaan karyawan, dengan meningkatkan kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja serta lebih ditingkatkan dalam menjaga dan merawat peralatan kerja agar kepuasan kerja karyawan lebih baik lagi.
2. Dalam hal Kompensasi, dimensi yang merefleksikan Kompensasi adalah kompensasi langsung. Misalnya dengan memberikan bonus untuk setiap karyawan yang berprestasi. Karena memberikan kompensasi langsung yang tepat akan memberikan dampak yang lebih baik secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan dan perusahaan mendapatkan *output* dari sumber daya itu sendiri secara efektif dan efisien.
3. Dimensi yang merefleksikan Kepuasan Kerja Karyawan adalah pengawasan pimpinan. Oleh karena itu pimpinan harus meningkatkan pengarahan yang baik untuk setiap tugas yang akan diberikan serta meningkatkan komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawannya, agar kepuasan kerja karyawan lebih baik lagi.

### **C. KETERBATASAN**

Berikut ini beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini yang kemungkinan dapat menyebabkan perbedaan persepsi dan hasil analisis pada penelitian-penelitian selanjutnya:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel independen, yaitu variabel

Disiplin Kerja dan Kompensasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Subyek pada penelitian ini sangat terbatas sehingga tidak bisa digunakan untuk menganalisis lingkup yang lebih besar lagi. Apabila memungkinkan penelitian selanjutnya bisa dilakukan dengan sampel yang lebih besar dengan karakteristik responden yang lebih beragam.

#### **D. SARAN**

Ada beberapa hal yang penulis sarankan sehingga mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan:

1. Dengan terbuktinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan secara positif dan signifikan, maka pihak perusahaan diperlukan untuk mengambil langkah-langkah yang mampu meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan diperusahaan. Pihak perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hal ini, misalnya dengan menjaga dan merawat peralatan kerja, para karyawan bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya serta membuat tata tertib untuk kedisiplinan yang kuat dengan ketentuan-ketentuan sama rata tidak pandang bulu satu dengan lainnya secara tegas agar Kepuasan Kerja Karyawan dapat lebih baik.
2. Hendaknya PT. Grita Artha Kreamindo, menyadari bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Maka hendaknya dimasa yang akan datang perusahaan meningkatkan pemberian kompensasi, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Misalnya, memberikan bonus pada karyawan yang berprestasi, memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja diluar jam kerja. Tentunya hal tersebut diharapkan agar Kepuasan Kerja Karyawan menjadi lebih baik pada masa yang akan datang.

3. Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menjadi bahan evaluasi perusahaan, atau sekurang-kurangnya menjadi catatan kritis. Perusahaan harus menyadari bahwa peran pemimpin cukup sentral untuk menekankan Disiplin Kerja dan memperhatikan Kompensasi. Jika hal tersebut bisa dilakukan dengan baik, maka karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya serta dapat memiliki hubungan yang baik antara rekan kerja maupun kepada pimpinan dan akibat selanjutnya, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat dan menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- A.A Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Garry. 2012. *Human Resource Management*. New Jersey: John Willey and Sons
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Imam Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Delapan. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas Gajahmada Press
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A, 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Veithzal Rivai Dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers

Yin, Robert K. 2015. *Studi Kasus Desain dan Metode*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

**Skripsi:**

Himawan Candra haditana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Genteng Massokka Kebumen. Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Yogyakarta

Irwan Nurhadi. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Monica Hijau Lestari (The Body Shop Indonesia). Fakultas Ekonomi: Universitas Muhammadiyah Jakarta.

**Jurnal:**

Arief Chaidir Abdilah, Farid Wajdi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. Vol. 12, No.1.

Endang Setyaningdyah. 2013. The Effects Of Human Resource Competence, Organisational Commitment And Transactional Leadership On Work Dicipline, Job Satisfaction Adn Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal On Contempory Research In Business*. Vol. 5, No. 4

Hermansyah, Sri Indarti. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekan Baru. Vol. 7, No. 2

Iva Chandarningtyas. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Kusuma Karya Persada Yang Outsourcing Di PT. Sasa Inti Probolinggo. Vol. 6, No. 2

Mauriz D.S Lumentut, Lucky O.H Dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Vol. 3, No. 1

M. Harlie. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Vol. 10, No. 4

Mohammad Iman Tindow. 2014. Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Vol. 2, No. 2

Muhammad Kurniawan. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci. Vol. 1, No. 3

Rocky Potale, Yantje Uhing. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Vol. 3, No. 1