



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA KECAMATAN PEDURUNGAN

Ali Nurdin¹⁾; Febrian Valentino Eta Baskoro²⁾; Sulistyorini³⁾
xalinurdinx@gmail.com¹⁾; etafebrian14@gmail.com²⁾; sulistyorini@usm.ac.id³⁾

Manajemen, Universitas Semarang, Kota Semarang, Indonesia¹⁾

Manajemen, Universitas Semarang, Kota Semarang, Indonesia²⁾

Manajemen, Universitas Semarang, Kota Semarang, Indonesia³⁾

INFO ARTIKEL

Proses Artikel

Dikirim:20/03/2023

Diterima:27/04/2023

Dipublikasikan:

30/04/2023

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan masalah yang menarik dalam manajemen organisasi karena memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan organisasi/perusahaan. Bagi karyawan, kepuasan kerja menimbulkan perasaan nyaman dalam bekerja. Adapun bagi perusahaan kepuasan kerja berguna dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap tempat kerja dan lingkungannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel berjumlah 30 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel secara random menggunakan kuesioner. Penelitian ini akan diujikan pada karyawan PT Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan. Variabel independen yang akan diuji adalah disiplin kerja dan kompensasi. Sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja. Pengaruh antar variabel ini melalui persamaan regresi linier menggunakan alat analisa SPSS. Hasil olah data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan.

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

Abstract

Job satisfaction is an interesting issue in organizational management

because it has a significant impact on organizational/company employees. For employees, job satisfaction creates a feeling of comfort at work. As for companies, job satisfaction is useful to increase company productivity. Job satisfaction reflects the attitude of employees towards their work, which is reflected in the positive attitude of employees towards the workplace and its environment. The purpose of this research is to know and analyze the effect of work discipline on job satisfaction and to know and analyze the effect of compensation on job satisfaction. This research will be tested on employees of PT Indomarco Prismatama Pedurungan District. Job satisfaction is a feeling that shows the level of excitement or emotional feeling felt by employees or how they view and do work in their activities related to work situations, cooperation between employees, rewards received at work, and matters relating to physical factors. and psychological. The method used in this study is a quantitative research method with a total sample of 30 employees using a random sampling technique using a questionnaire. This research will be tested on employees of PT Indomarco Prismatama Pedurungan District. The independent variables to be tested are work discipline and compensation. While the dependent variable is job satisfaction. The influence between these variables is through the linear regression equation using the SPSS analysis tool. The results of data processing using SPSS show that work discipline and compensation variables have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT Indomarco Prismatama Pedurungan District.

Keywords:

Work Discipline, Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terkait penghargaan yang diterima, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan (Azhar (2020)). Sikap bahagia yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja merupakan ungkapan karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dilaksanakan dengan baik dan merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan perhatian pimpinan yang rendah, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan karyawan di tempat kerja dapat menyebabkan keluar dan meninggalkan organisasi, *voice-active* konstruktif, loyalitas pasif optimis, dan pengabaian perintah dan larangan secara pasif. Munparidi (2020) menyatakan kepuasan kerja merupakan adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek seperti upah atau gaji yang diterima. Menurut Robbins (2008:40) dalam Iermawati (2019), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya, kepuasan kerja lebih menggambarkan sikap dari pada perilaku. Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan dengan karyawan lainnya (Azhar, 2020).

Disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi Fahraini (2022). Disiplin adalah kesadaran akan semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menetapkan semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Secara umum, tingkatan disiplin terbagi menjadi 3 (tiga) jenis sanksi, yaitu sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi

berat. Masing-masing sanksi disesuaikan dengan besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan Ekhsan (2019). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan pada akhirnya terbentuknya suatu organisasi perusahaan dan karyawan. Variable disiplin kerja pada penelitian (Effendy, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Prayogi (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Ekhsan (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Fahraini, 2022). Sementara Dwinati (2019), Kompensasi merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dari beberapa pengertian maka kompensasi adalah salah satu aspek paling sensitif dari hubungan kerja, sistem penghargaan membantu memperkuat nilai-nilai inti organisasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Setiap karyawan pasti memiliki banyak perbedaan keterampilan, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu prestasi/penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan adalah *reward* (Fahraini,2022). Manajemen kompensasi tidak hanya dibatasi pada pemberian imbalan dan insentif, misalnya upah atau gaji, bonus, komisi dan pembagian laba perusahaan (Iermawati,2019). Kondisi kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap keberadaan karyawan yang dipengaruhi oleh integritas dan sikap kerja mereka di dalam perusahaan. Apabila tingkat remunerasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai akibat dari pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan, kemudian dapat memberikan rasa tenang dalam bekerja. Hadiah yang bermanfaat bagi karyawan merupakan salah satu cara motivasi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan yang tetap dapat mendukung tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan. Variable kompensasi pada penelitian yang dilakukan Veriyani (2018) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iermawati, 2019) membuktikan ternyata kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Fenomena kepuasan kerja pada karyawan PT Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan yaitu ditandai dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktifitas perusahaan karena karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari seringnya karyawan menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang baru dan lama menumpuk. Dari hasil observasi yang lakukan, ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi di PT Indomarco Prismatama seperti: kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan karena ini berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu perusahaan juga kurang dalam memperhatikan kompensasi bagi karyawannya terutama dalam bentuk non finansial, seperti kurangnya perhatian dan penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi lebih.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ((Fahraini,2022; Azhar, 2020). Temuan ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2021) ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh hubungan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja masih menemui inkonsistensi. Veriyani (2018) dan Fahraini (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamali (2019). Penelitian ini didasarkan adanya riset gap pada penelitian terdahulu terhadap setiap variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin menurut Putri (2021) merupakan bentuk pengendalian diri dan latihan rutin karyawan yang menunjukkan keseriusan tim internal. Disiplin yang terbentuk dalam diri pegawai yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan kerja organisasi. Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen personalia yang paling penting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi efisiensi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilaku mereka dan melakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2019). Disiplin yang terbentuk dalam diri pegawai yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan kerja organisasi (Putri, 2021). Setiap perusahaan dalam mencapai suatu tujuan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan nya, karena ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat (Fahraini, 2022). Menurut Azhar (2020) tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Kompensasi

Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk achievement/penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Menurut Elmi (2018) “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap”.

Menurut Mahendrawati (2019), pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Menurut Fahraini (2022), dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan dan kompensasi Tidak Langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok. Herzensus (2018), mengemukakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif dan kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas perusahaan, pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, motivasi dari perusahaan, lingkungan pekerjaan. Menurut Azhar (2020) indikator kompensasi karyawan yaitu: gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, insentif yang sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan harapan dan fasilitas yang memadai.

Kepuasan Kerja

Menurut Santi (2018) kepuasan kerja adalah perasaan menyeluruh karyawan terkait pekerjaan atau tatanan terkait sikap tentang beberapa aspek dari pekerjaan. Menurut Azhar (2020), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Azhar (2020) indikator kepuasan kerja karyawan adalah: (1) Balas jasa yang adil dan layak, (2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, (3) Berat ringannya pekerjaan, (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, (7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman mengambil contoh bagi karyawan Bank, keterlambatan masuk kerja berarti pemotongan gaji yang disepadankan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Bagi penegndara sepeda motor, tidak menggunakan helm berarti siap-siap ditilang polisi. Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini. Fahraini (2022) menyatakan sebagai berikut: “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya. Hasil penelitian Effendy (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Prayogi (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu

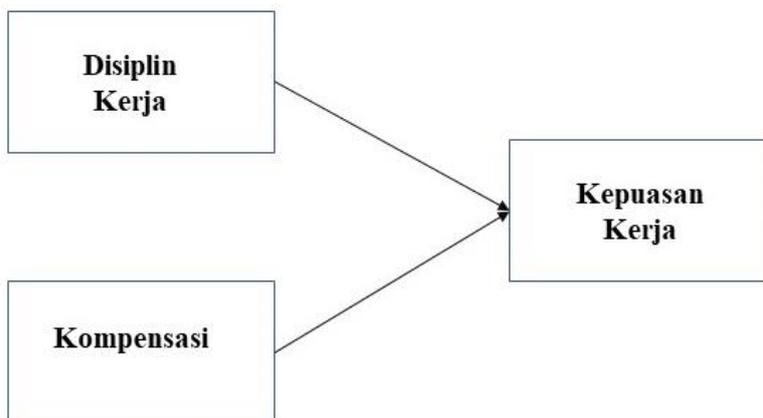
H1: Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan keterampilan, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk prestasi/penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawannya adalah perlindungan. Dengan memberikan penghargaan dan pengakuan, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai imbalan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan serta untuk menjaga dan mempertahankan semangat dan motivasi karyawan.

Penelitian yang dilakukan Veriyani (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Azhar (2020) menyatakan bahwa hasil study menyatakan bahwa Secara parsial diketahui variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H2: kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara random menggunakan kuesioner. Sample yang ditentukan oleh karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Pedurungan. Variabel indepen yang akan diuji adalah disiplin kerja dan kompensasi. Sedangkan varaiable dependennya adalah kepuasan kerja. Pengaruh antar variable ini melalui persamaan regresi linier menggunakan menggunakan alat analisa SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data didapatkan persamaan regresi linier berganda seperti disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	7.337	2.035		3.606	.001
	Disiplin Kerja	.193	.071	.232	2.717	.011
	Kompensasi	.785	.088	.764	8.965	.000

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat disimpulkan persamaan regresi berikut:

$$Y = 7,337 + 0,193X_1 + 0,785X_2 + e$$

Keterangan

- 1) Jika disiplin kerja dan kompensasi diasumsikan sama dengan nol, maka kepuasan kerja bernilai sebesar 7,337.
- 2) Jika disiplin kerja ditingkatkan 1% maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,193 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika kompensasi ditingkatkan 1% maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,785 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji T pada pengaruh variable independent terhadap variable dependen disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	7.337	2.035		3.606	.001
	Disiplin Kerja	.193	.071	.232	2.717	.011
	Kompensasi	.785	.088	.764	8.965	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan (n-k-1), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel, mana $34-2-1=31$. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama, diperoleh signifikansi $0,011 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama, berdasarkan hasil tersebut hipotesis pertama di terima. Jika disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Kemudian berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua, diperoleh signifikansi $0,000 \leq 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis kedua diterima. Jika kompensasi baik maka kepuasan kerja akan meningkat

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. pada PT. Indomarco Prismatama thitung $2,717 > t_{tabel} 2,036$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,011 \leq$

0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama. Perusahaan berperan dalam membimbing karyawan untuk mengikuti semua aturan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar karyawan bekerja secara disiplin dan efisien. Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berbagai peraturan/standar yang ditetapkan oleh perusahaan sangat berperan penting dalam menciptakan kedisiplinan sehingga karyawan dapat mengikuti dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/standar ini biasanya diikuti dengan sanksi bagi yang melanggarnya. Sanksi tersebut dapat berupa teguran lisan/tertulis, demosi atau bahkan pemecatan, tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini untuk memastikan bahwa karyawan bekerja secara disiplin dan mandiri. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat untuk menciptakan kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara koompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama thitung 8,965 > ttabel 2,036 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama. Kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki harapan akan kehidupan yang lebih baik sepadan dengan pengorbanan dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya. Kompensasi untuk menghargai keberhasilan individu yang menunjukkan efisiensi tinggi dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam peran dan posisinya saat ini, dan pengakuan atas potensi kemampuan individu tersebut untuk maju dalam organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan yaitu diketahui bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama. Beberapa saran yang dapat disarankan antara lain dengan dengan memberikan sanksi tegas atau teguran baik lisan/tulisan, skorsing penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dan adanya tambahan kompensasi berupa penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang berprestasi untuk memacu semangat kerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan. *Jurnal Humaniora*, 46-60.
- Dwinati, B. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampahdinas Kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 86-100.
- Edison. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan. Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Alfabeta.
- Effendy, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* , 264-276.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, 1-13.

- Fahraini, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 20-30.
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pt. Sriwijaya air di makassar. *Movere journal vol 2 no. 2* , 89-92.
- Iermawati, E. Y. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal swot*, 274-287.
- Mahendrawati, I. G. (2019). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pt. Panca dewata denpasar. *Jurnal master manajemen*, 86-100.
- Muhammad Elfi Azhar, D. U. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Abulyatama Jurnal Humaniora*, 46-60.
- Munparidi, J. S. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 36-46
- Prayogi, M. A. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 39-51.
- Putri, F.I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. Vol. 06. Nomor. 03 Agustus. Hal. 629-636.
- Santi, M. W. (2018). Penilaian Kepuasan Karyawan Pada Sistem Pengelolaan Organisasi Di Rsud Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 180-188.
- Salju. 2014. *Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur*. Vol. 04. Nomor. 02 Juli. Hal: 100-123.
- Tamali, H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Vol. 02. Nomor. 01 Maret, 55-68
- Veriyani, R. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi pt. Soljer abadi. *Jurnal ilmiah mea (manajemen, ekonomi, & akuntansi)*, 1-14.