

PENINGKATAN KEPUASAN KERJA MELALUI KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA (Studi PT. Krakatau Perbengkelan Dan Perawatan)

Fitri Desta^{1*} Djaka Adiwinata² Mira Nurhikmat³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Faletihan

Coresonding Author: fitri.desta77@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi sebanyak 63 orang, dengan sampel jenuh yaitu sebanyak 63 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan disebarikan melalui *google form*. Analisis data menggunakan smartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan dengan nilai *t-statistic* $2,003 > 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,046 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistic* $2,962 > 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT. KPdP). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *r-square* sebesar 0,884 atau sebesar 88,4%, sedangkan sisanya 11,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diajukan yang berdasarkan pendapat Ghozali nilai *r square* $> 0,70$ yang artinya kuat dan dinyatakan simultan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT KPdP) disiapkan untuk menangani bidang perawatan industri/*maintenance* dan perbengkelan di PT. Krakatau Steel Group dan perusahaan-perusahaan di area sekitar Cilegon. Peneliti mendapati bahwa karyawan di PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT KPdP) memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah terhadap perusahaan, hal tersebut didukung dari data yang peneliti dapatkan yaitu berupa data absensi ketidakhadiran karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja dalam pekerjaannya dapat terlihat dari bagaimana sikap yang ditunjukkan terhadap perusahaan. Sikap yang mudah ditemui jika terdapat ketidakpuasan dalam pekerjaan terlihat dari bagaimana kehadiran karyawan tersebut. Berikut ini adalah rekapitulasi absensi ketidakhadiran karyawan PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT KPdP) dalam bulan Oktober tahun 2022 sampai dengan bulan Maret tahun 2023 :

Tabel 1
Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT KPdP)

Bulan	Jumlah Karyawan (1)	Jumlah Hari Kerja (2)	Jumlah Kehadiran Karyawan (1x2) (3)	Jumlah Tidak Kehadiran Karyawan (4)	Persentase Ketidakhadiran (4:3) x 100% (5)
Oktober 2022	64	20	1280	65	5,08%
November 2022	64	21	1344	73	5,43%
Desember 2022	64	21	1344	84	6,25%
Januari 2023	64	21	1344	69	5,13%
Februari 2023	64	18	1152	54	4,69%
Maret 2023	64	22	1408	63	4,47%
Rata-Rata				68	5,18

PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT KPdP)

Pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulannya, dimana tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT KPdP) tertinggi pada bulan Desember 2022 dengan persentase sebesar 6,25%. Dari persentase keterlambatan karyawan dikarenakan kurang bergairahnya karyawan dalam mengerjakan tugas yang disebabkan karena tidak adanya tunjangan yang berkesinambungan, adanya sistem dan karyawan yang lambat sehingga mengakibatkan karyawan bekerja tidak efektif dan efisien, penghargaan diri perusahaan sehingga karyawan kurang merasa tertantang didalam bekerja, tingginya tingkat keterlambatan masuk kantor, tidak memperhatikan perlengkapan dan penampilan diri, dan tidak adanya fasilitas memadai dan tidak ada tempat istirahat untuk karyawan. Selanjutnya bulan November sebesar 5,43%, lalu bulan Januari 2023 sebesar 5,13% dengan total keseluruhan rata-rata ketidakhadiran dalam 6 bulan terakhir adalah sebesar 5,20%.

Berdasarkan teori Flippo dikutip oleh (Nurazyka dkk, 2024) yang menyatakan bahwa absensi karyawan dapat dikatakan baik jika mencapai 0 sampai 2 persen, dikatakan tinggi apabila mencapai 3 sampai 10 persen, dan apabila sampai diatas 10 persen dapat dikatakan tidak wajar. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menduga bahwa tingginya tingkat persentase ketidakhadiran karyawan PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT KPdP) mengindikasikan bahwa adanya kepuasan kerja yang rendah.

Faktor pertama diduga yang dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yaitu kompensasi. Menurut Keith Davis dan Werther W. B. yang dikutip Pradana *et al.*, (2024) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya, tetapi juga bentuk bukan finansial seperti imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial atau bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Hal ini didukung oleh data jumlah gaji pokok karyawan yang peneliti dapatkan dari perusahaan. Atmojo dkk (2024) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan yang salah satunya yaitu adalah gaji, gaji merupakan sejumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Beberapa faktor penyebab meningkatnya kepuasan kerja karyawan yaitu bekerja pada posisi yang sesuai dengan

kemampuan karyawan tersebut, pembayaran atau kompensasi yang sepadan dengan beban pekerjaan karyawan tersebut, organisasi dan manajemen, dan orang yang berada pada pekerjaan yang tepat. Berikut adalah data jumlah gaji pokok karyawan PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT KPdP).

Tabel 2
Data Gaji Pokok Karyawan PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT KPdP)

PANGKAT/ JABATAN	GRADE	MIN	MID	MAX
Operator/ Pelaksana	1	2.308.544	3.345.714	5.420.056
	2	2.308.544	3.345.714	5.420.056
Asst. Admr. Jr. Engineer	3	2.336.246	3.385.862	5.485.096
	4	2.364.281	3.426.493	5.550.918
Administrator Engineer	5	2.447.031	3.546.420	5.745.200
	6	2.610.982	3.784.030	6.130.128
Sr. Admr. Sr. Engineer	7	3.106.230	4.501.781	7.292.884
	8	3.603.227	5.222.066	8.4559.745
Kepala Dinas/Chief Admr. Kepala Dinas/Chief Eng.	9	4.215.775	6.109.817	9.897.902
	10	4.721.668	6.842.995	11.085.650
Deputy Mgr. Penunjang Deputy Mgr. Operasional	11	5.447.135	7.937.874	12.859.355
	12	6.298.706	9.128.555	14.788.258
Kadiv. Penunjang Kadiv. Operasional	13	7.180.525	10.406.553	16.858.614
	14	8.113.993	11.759.404	19.050.234

Sumber: HRD . Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT KPdP), 2023

Fenomena kompensasi juga terjadi di PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT KPdP). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan dengan HRD dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT KPdP) dari 63 karyawan sebanyak 40 orang 63,49% sudah cukup puas dengan gaji yang optimal relatif terhadap beban kerja individu karyawan, terutama karena gaji yang biasanya diterima karyawan cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini. Sedangkan yang tidak puas 23 orang atau 36,50% tidak puas dengan gaji. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa dari 63 karyawan 23 orang atau 36,50% yang tidak puas dengan kesempatan peningkatan berkarir diperusahaan dan 40 orang 63,49% sudah puas dengan kesempatan peningkatan berkarir diperusahaan. Pembayaran lembur juga cukup bahkan pada tahun 2019 sampai 2022 upah lembur dibayarkan berdasarkan kontrak kerja asli. Perusahaan sudah memberikan kompensasi yang memuaskan untuk setiap karyawan dengan beban karyawanan dan tanggung jawab yang sesuai maka kepuasan kerja karyawan pun terpenuhi dan mempunyai loyalitas yang tinggi pada setiap karyawan yang akan dibebankan kepada karyawan.

Menurut penelitian Alfajar & Kornelius (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka kepuasan karyawan akan meningkat dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan”. Lalu penelitian yang dilakukan Kaila *et al.*, (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan artinya jika kompensasi diterima lebih tinggi dan meningkat maka kepuasan kerja akan semakin baik untuk perusahaan.

Variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah variabel disiplin kerja. Menurut Keith Davis yang dikutip Kaila *et al.*, (2024) disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Robert Bacal yang dikutip Caroline *et al.*, (2023) disiplin merupakan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Adanya pengaruh kepuasan kerja yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Krakatau Perbengkelan Dan Perawatan dalam mencapai kinerja yang baik. Disiplin

kerja yang tinggi harus diterapkan pada organisasi, karena dengan mendisiplinkan karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ada berbagai macam teknik mendisiplinkan karyawan, organisasi harus memilih mana yang paling tepat diterapkan di organisasi.

Menurut penelitian Ridwan dkk (2023), dalam penelitiannya ini bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini artinya makin baik disiplin kerja pada karyawan maka makin baik pula kepuasan kerja yang dihasilkan perusahaan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kaila *et al.*, (2024) disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya tingkat kehadiran, dan tingkat ketepatan waktu karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan masalah tersebut agar dapat meningkatkan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil observasi terdapat permasalahan disiplin kerja, terlihat dari kehadiran waktu bekerja, ketepatan karyawan terhadap waktu bekerja dan ketaatan terhadap peraturan instansi yang menurun. Seperti daftar kehadiran karyawan waktu bekerja, apabila karyawan tidak hadir bekerja hanya mengurangi pada absensi kerja saja dan tidak ada sanksi yang tegas. Hal ini dirasakan terlalu ringan dan dianggap sepele oleh karyawan yang tidak disiplin, dengan mudahnya menggunakan alasan sakit dan izin hanya untuk tidak masuk kerja.

Karyawan belum sepenuhnya mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. Krakatau Perbengkelan Dan Perawatan. Selain itu disiplin, pengembangan karir juga mempengaruhi kepuasan kerja, adanya pengaruh kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya ketepatan dalam penempatan kerja karyawan yang merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten, yang dibutuhkan oleh PT. Krakatau Perbengkelan Dan Perawatan.

Berdasarkan permasalahan diatas dan ketiak konsistenan hasil penelitian terdahulu yang dijelaskan, terdapat riset gap berupa ketidak samaan hasil penelitian. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu maka diperlukan penelitian kembali mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Grand teori *goal setting* yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. Menurut Robbins dan Coulter (2017) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Masram dan Mu'ah (2018) adalah ilmu yang mengatur atau mengelola adanya organisasi seperti hubungan tenaga kerja agar lebih efisien dan

efektif agar perusahaan mencapai tujuannya. Suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia dapat berkesinambungan dengan adanya keseluruhan urusan manusia dalam organisasi untuk ikut berperan aktif dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan atau dianut. Menurut Hasibuan (2020) mendefinisikan sumber daya manusia adalah “Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dengan memandang pekerjaan mereka (Priansa, 2018). Adapun indikator kepuasan kerja, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing yang akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
2. Gaji
Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup Karyawan yang dianggap layak atau tidak. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja,
3. Atasan
Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional ialah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. Seorang pemimpin dengan cara meningkatkan motivasi karyawan dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.
4. Rekan kerja
Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara Karyawan dengan Karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis

Kompensasi

Kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori: kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung termasuk gaji, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya, lembur, dan tunjangan tambahan lainnya. Kompensasi tidak langsung termasuk promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi yang dilansir dalam jurnal (Hasibuan, 2020). Dengan indikator

1. Kompensasi Langsung
Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi Tidak Langsung
Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian keuntungan untuk karyawan di luar upah atau gaji bulannya dan biasanya berupa uang tunai, fasilitas, atau barang tertentu

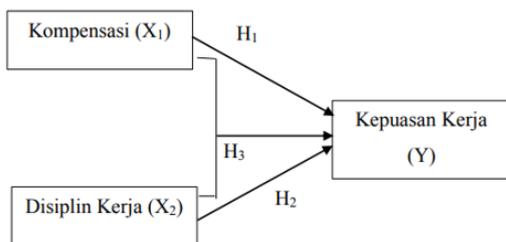
Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). dan indikator disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu:
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku
2. Taat terhadap peraturan perubahan

- Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain
 4. Taat terhadap peraturan lain
Aturan tentang norma-norma apa saja yang berlaku dan yang harus di taati dan diikuti oleh para karyawan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian

Kompensasi diberikan dengan maksud untuk menarik karyawan yang berkualitas, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas untuk menciptakan kepuasan kerja dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan yang memperkerjakannya. Selain itu, pemberian disiplin kerja tidak kalah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting dalam perusahaan dalam menciptakan efektifitas dalam bekerja. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan akan dapat menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa kepuasan kerja pada diri seseorang (Ridwan dkk, 2023).

Berdasarkan penelitian Alfijar & Kornelius (2022) disiplin kerja dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Ridwan dkk (2023) menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian penelitian verifikatif dengan menggunakan metode penelitian eksplanasi (*eksplanatory research*). Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (KPdP) yang beralamat Jl. Australia II, Kav M.2, Kawasan Industrial Krakatau, Kel. Warnasari, Kec. Citangkil, Kota Cilegon, Provinsi Banten, 42443.

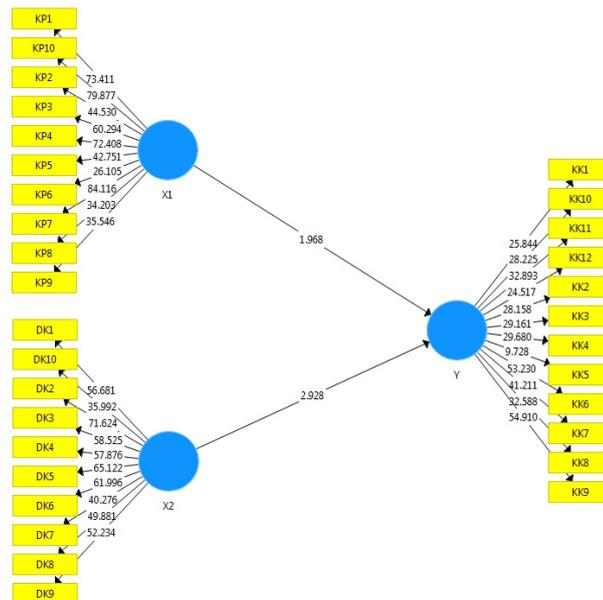
Populasi pada penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan pada PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (KPdP) pada tahun 2023 yang berjumlah 63 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (KPdP) Kota Cilegon pada tahun 2023 yang berjumlah 63 orang diseluruh divisi, namun tidak termasuk manajer yang akan dijadikan sebagai responden penelitian ini. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (KPdP) Kota Cilegon pada tahun 2023.

Data yang digunakan merupakan data primer. Adapun metode analisis yang diterapkan yaitu pengembangan dari regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak statistik Smart PLS. Peneliti melibatkan dua variabel bebas yang meliputi satu variabel terikat. Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (Y), sedangkan variabel bebas (X1) merupakan kompensasi dan disiplin kerja (X2). Metode analisis data yang dipilih untuk digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah aplikasi SmartPLS versi 4.0, digunakan untuk analisis data PLS (*Partial Least Square*). SmartPLS dipilih sebagai metode analisis yang sesuai dalam memproses data secara efisien.

Proses analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS melibatkan beberapa tahap. Perangkat lunak SmartPLS digunakan dalam penelitian ini dengan menerapkan metode *bootstrapping* untuk melakukan uji hipotesisnya, evaluasi dilakukan berdasarkan *path coefficients* dengan memeriksa nilai *t-statistic* dan *p-value*. Apabila nilai *t-statistic* melebihi 1,96, hal tersebut menunjukkan signifikansi hasil. Selain itu, jika nilai $p < 0,05$, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh (H₀ ditolak) (Ghozali & Latan, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* untuk menunjukkan tingkat signifikansi. Nilai *path coefficient* ditunjukkan dengan nilai *t-statistic* dan *p-values*. Nilai *t-statistic* harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan di atas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) dan *p-value* kurang dari 0,05.



Gambar 2
Hasil Pengolahan *Bootsapping*

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis (*Direct Effect*)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,384	0,433	0,192	2,003	0,046
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja	0,570	0,523	0,193	2,962	0,003

Sumber: Data primer diolah, 2024

Untuk hipotesis pertama merupakan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,384 dengan nilai *t-statistic* 2,003 dan nilai *p-value* sebesar 0,046. Nilai *t-statistic* memiliki nilai 2,003 lebih besar dari *t-table* 1,96 dan *p-value* sebesar 0,046 lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

Hasil penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ridwan dkk (2023) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian ini sejalan dengan penelitian selanjutnya Alfajar & Kornelius (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji hipotesis kedua merupakan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,570 dengan nilai *t-statistic* 2,962 dan nilai *p-value* sebesar 0,003. Nilai *t-statistic* memiliki nilai 2,962 lebih besar dari *t-table* 1,96 dan *p-value* sebesar 0,003 lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

Hasil penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Alfajar & Kornelius (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Caroline & Sukandi (2023) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4
Uji GoF (*Goodness of Fit*)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,040	0,040
d.ULS	0,857	0,857
d.G	3,457	3,457
Chi Square	870,803	870,803
NFI	0,767	0,767

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai SRMR 0,040 < 0,10 yang artinya model dalam penelitian ini sudah bagus. Nilai NFI mulai 0 – 1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0.767 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik (Ghozali, 2021).

Tabel 5

Nilai *R-Square* Variabel Endogen

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,884	0,881

Sumber: Data primer diolah, 2024

Menurut data pada Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai *R-square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,884. Dapat dikatakan bahwa variasi perubahan variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja sebesar 88,4%, sedangkan sisanya 11,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diajukan.

Angka $0,884 > 0,70$ yang mana menurut pendapat Ghazali bahwa kalau hasil $> 0,70$ dinyatakan simultan berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mengacu pada penelitian Alfajar & Kornelius (2022) disiplin kerja dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya juga penelitian ini sejalan dengan penelitian Ridwan dkk (2023) menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT. KPdP). Hal ini dibuktikan dari nilai *original sampel* adalah sebesar 0.384 dengan dengan nilai *t-statistic* $2,003 > 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,046 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja memiliki nilai yang positif, maka hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang mereka rasakan menjadi semakin kuat
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT. KPdP). Hal ini dibuktikan dari nilai *original sampel* adalah sebesar 0,570 dengan nilai *t-statistic* $2,962 > 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut bisa diartikan apabila tingkat disiplin kerja karyawan sangat tinggi, maka kepuasan kerja yang mereka miliki akan berbanding lurus dengan hal tersebut atau kepuasan kerja yang mereka miliki akan tinggi pula.
3. Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Krakatau Perbengkelan dan Perawatan (PT. KPdP). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *r-square* sebesar 0,884 atau sebesar 88,4%, sedangkan sisanya 11,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diajukan. Angka $0,884 > 0,70$ yang mana menurut pendapat Ghazali bahwa kalau hasil $> 0,70$ dinyatakan simultan Maka dari itu kompensasi dan disiplin kerja menjadi sangat penting dalam membantu peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak terhadap perusahaan, semakin meningkat dan memberikan reputasi yang baik untuk perusahaan kemudian akan memberikan keuntungan kompetitif dan menciptakan karyawan yang produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfijar, & Kornelius, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Desi Bar dan Karaoke. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(2), 149–161. DOI: <https://doi.org/10.22487/jimut.v8i2.278>
- Atmojo, A. S. S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam. *TJEM*, 6, 318-328.
- Caroline, N., & Sukandi, P. (2023). The Influence Of Compensation And Motivation On Employee Performance At The Tamansari Semanggi Apartment. *International Journal of Social Service and Research (IJSSR)*, 3(11), 2888-2898. DOI: <https://doi.org/10.46799/ijssr.v3i11.599>.
- Ghozali, H. I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris (Edisi 3)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kayla, D. R., Krisnandi, H., & Digdowiseiso, K. (2024). The Influence of Work Environment, Work Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Pranaja Trimitra Indonesia. *Journal of Social Science*, 5(1), 368-375.
- Masram dan Mu'ah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Pradana, A. A., Made Astrama Putu., & Astawa, P. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(3), 585-597. DOI: <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>.
- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Organisasi Publik (Mengembangkan Organisasi Modern Berorientasi Publik)*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Ridwan, M. ., Suherman, S., & Solikhah, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. X. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(2), 220–235. <https://doi.org/10.53067/ijebef.v3i2.101>.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*. United States of America: Pearson Education Inc.
- Sugiono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.