
**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA DI CV DIRGAHAYU AEK GODANG**

**Muhammad Yalzamul Insan., BIFB (Hons)., M.Si;
Edi Saputra Matondang.,SE., M.Si & Sulthan Saladdin., SE., M.So**

myalza@dosen.pancabudi.ac.id - 082273678077

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Kedisiplinan adalah tata cara yang diberikan perusahaan kepada mendorong karyawan untuk bersikap dan bekerja dengan baik. Dengan penerapan disiplin kerja yang baik, karyawan diharapkan untuk mengikuti peraturan – peraturan dan norma norma perusahaan yang ada sehingga tidak mengganggu kinerja perusahaan. Penelitian ini menguji apakah variabel kompensasi, variable kepuasan kerja terhadap disiplin kerja saling mempengaruhi. Data yang diperoleh dianalisis adalah analisis regresi berganda, analisis data berupa pengujian hipotesis secara serempak, uji hipotesis secara parsial (Uji t dan Uji f) dan pengujian koefisien determinan. Kemudian dilakukan pengujian asumsi klasik seperti uji normalitas, dan uji multikolinieritas. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), daftar pertanyaan (questionare) dan studi dokumentasi. Populasi adalah karyawan di CV Aek Godang yang berjumlah 53 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Skala pengukuran dengan menggunakan skala interval. Hasil penelitian hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

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

I. PENDAHULUAN**1.1. Latar Belakang**

Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan yang dibuat manajemen perusahaan untuk melihat profesionalitas seorang karyawan. Namun hal ini bisa dilihat juga dari sudut pandang perusahaan, perusahaan yang tidak membuat disiplin kerja yang ketat dapat berdampak pada produktifitas seorang karyawan tersebut. Disiplin kerja diciptakan untuk mendorong para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai visi misi perusahaan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi.

CV dirgahayu merupakan perusahaan swasta yang bergerak di perkebunan sawit yang berada di daerah Aek Godang, Padang Sidempuan. Karyawan CV Dirgahayu merupakan penduduk setempat yang bekerja untuk menafkahi keluarganya. Peneliti tertarik terhadap perusahaan CV dirgahayu dikarenakan karyawannya sebagai penggerak kegiatan perkebunan seperti administasi kebun, keuangan, menanam, memanen hasil dan mengantar ke pabrik kelapa sawit daerah daerah Padang Sidempuan untuk dikelola dan dihasilkan. Disamping karyawannya juga dikelola baik oleh manajemen namun ada beberapa fenomena yang didapat terkait sumber daya manusia yang ditemukan oleh peneliti.

Disiplin yang baik itu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin sebagai sikap dan tingkah laku yang

memperlihatkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya terkait peraturan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa disiplin yang tinggi dari karyawan akan memungkinkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk dapat menegakkan disiplin yang tinggi maka pimpinan organisasi harus melihat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin pegawai yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Ditinjau dari pengamatan secara langsung dan melalui fenomena dalam penerapan disiplin terlihat bahwa masih banyak karyawan CV Dirgahayu memiliki permasalahan dengan absensi kantor, ketidakhadiran tanpa keterangan, datang terlambat maupun melakukan pekerjaan yang lain diluar pekerjaan kantor. Misalnya waktu yang ditetapkan untuk masuk kantor seharusnya pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir pukul 09.00-09.30 WIB pagi, sementara waktu istirahat pukul 12.00-13.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih banyak karyawan balik diluar jam istirahat pukul 14.00 WIB. Hal ini tentunya dikarenakan kurangnya kesadaran dalam kedisiplinan bekerja serta kurangnya pengawasan dari manajemen kepada karyawan

Berikut tabel absensi karyawan CV dirgahayu dari bulan September-Desember 2019

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi karyawan CV dirgahayu dari bulan September-Desember 2019

2019							
Bulan	Hadir	Absen 1 sd 3 Kali		Absen 4 sd 6 kali		Absen > 6 Kali	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
September	34	6	11	7	13	6	17
Oktober	36	9	17	6	17	3	5
November	40	6	11	5	9	2	3
Desember	39	5	9	2	3	7	13

Sumber: CV Dirgahayu. Data diolah penulis

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada bulan September 2019 cukup banyak pegawai yang sering melakukan absen. Hal ini terlihat dari jumlah pegawai yang absen 1-3 kali rata-rata 11%, absen 4-6 kali rata-rata 13% dan absen diatas 6 kali rata-rata 17%. Begitu juga yang terlihat pada bulan oktober yang mengalami peningkatan dimana jumlah karyawan yang absen 1-3 kali rata-rata 9%, absen 4-6 kali rata-rata 17% dan absen diatas 6 kali rata-rata 5%. Hal ini menunjukkan masih banyaknya karyawan tidak mengikuti peraturan yang dibuat oleh manajemen CV Dirgahayu dengan berbagai alasan yang dikemukakan karyawan kepada manajemen.

Faktor yang berdampak pada disiplin kerja secara langsung adalah kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan salah satu cara meningkatkan disiplin kerja karyawan. Banyak perusahaan memberikan kompensasi menarik agar karyawan betah, disiplin, maupun memberikan semangat kepada karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Kompensasi menjadi suatu strategi untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Menurut Handoko (2010) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. CV Dirgahayu memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan undang – undang ketenagakerjaan demi memberikan imbalan jasa sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan selama bekerja di CV Dirgahayu.

Berikut Tabel Kompensasi karyawan CV Dirgahayu dari tahun 2017 -2019.

Tabel 2 Data Kompensasi CV Dirgahayu

No	Tahun	Finansial			inansial Tidak Langsung	
		Gaji	Bonus	THR	tenagakerj aan	kesehatan
1	2017	Diberikan	Tidak Diberikan	Diberikan	Tidak Diberikan	Tidak Diberikan
2	2018	Diberikan	Tidak Diberikan	Diberikan	Tidak Diberikan	Tidak Diberikan
3	2019	Diberikan	Diberikan	Diberikan	Diberikan	Diberikan

Sumber: CV Dirgahayu. Data diolah penulis.

Berdasarkan Tabel 2 bahwa CV Dirgahayu selalu memberikan gaji kepada karyawan sebagai imbalan jasa bagi karyawan yang telah bekerja dengan baik bonus kinerja mulai diberikan pada tahun 2019 dengan nominal 1% dari gaji yang karyawan dapat. Hal ini mengakibatkan ketidaksenangan beberapa karyawan akibat sedikitnya nominal bonus yang diberikan, THR sebagai bentuk pemberian tunjangan terkait hari raya karyawan selalu diberikan dengan jumlah 1 kali gaji keseluruhan karyawan. Namun di finansial tidak langsung BPJS Ketenagakerjaan dan kesehatan baru di berikan di 2019 hal tersebut juga dikarenakan banyak tuntutan dari karyawan merasa perusahaan tidak memperdulikan jiwa ataupun kesehatan karyawan. CV Dirgahayu juga memberikan uang makan sebagai bentuk kehadiran karyawan di perusahaan.

Selain kompensasi, kepuasan kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi disiplin kerja. Kepuasan kerja akan diperoleh jika ada kesamaan antara harapan karyawan dan kenyataan yang diperoleh ditempat kerja. Luthans dalam Kaswan (2012) Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Bagi mereka, kepuasan kerja dapat menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup, sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas sehingga akan tercapai apa yang menjadi sasaran suatu perusahaan. Terkait fenomena yang didapat di CV Dirgahayu terkait kepuasan kerja adalah kondisi kerjaDimana beberapa ruangan yang berada di CV Dirgahayu tidak memiliki pendingin ruangan. Disamping itu karyawan merasa sulit untuk berkomunikasi dengan pimpinan karena pimpina berdomisili di Medan dan tidak adanya jenjang promosi jabatan di CV Dirgahayu yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini akan melakukan pengujian kembali atas Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Dalam menguji situasi ini peneliti melakukan penelitian dengan kepuasan dan variabel variabel yang mempengaruhinya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka akan dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di CV Dirgahayu”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan Nova (2012:1).

Pengertian kompensasi dalam Hasibuan (2013) dari beberapa tokoh yaitu :

1. Menurut William dan Davis kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja atas balasan dari apa yang dipekerjakan baik secara perjam atau bulanan yang dibuat oleh manajemen perusahaan bagian SDM.
2. Menurut Thomas dalam Suwatno (2011) kompensasi adalah setiap bentuk yang dibayarkan kepada pekerja sebagai bentuk pertukaran dari jasa dan balasan dari pimpinan

Menurut Flippo dalam Suwatno (2011) kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa langsung maupun tidak langsung yang sesuai dengan pekerjaannya dan adil kepada pekerja karena mereka telah memberikan kontribusi pada perusahaan

Menurut Dessler (2009) dalam Nova (2012) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Menurut Robbins (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi dan tunjangan yang diberikan pemberi kerja yakni:

1. Jabatan dan kinerja karyawan. Berapa lama karyawan bekerja dan bagaimana kinerjanya.
2. Jenis pekerjaan yang dilakukan. Apakah pekerjaan yang dilakukan memerlukan tingkatan pekerjaan yang tinggi.
3. Jenis bisnis. Termasuk dalam industri apakah pekerjaan ini.
4. Serikat buruh. Apakah perusahaan ini berserikat atau tidak.
5. Padat modal atau padat tenaga kerja.
6. Filosofi manajemen. Apakah filosofi manajemen mengenai pengupahan.
7. Lokasi geografis. Dimanakah organisasi ini berada.
8. Profitabilitas perusahaan. Seberapa besar kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba.
9. Ukuran perusahaan. Seberapa besarkah perusahaan ini.

Indikator – indikator kompensasi menurut Simamora (2012) diantaranya:

1. Upah dan gaji
Upah dan gaji biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian seperti kesempatan mendapatkan pelatihan.
4. Fasilitas-Fasilitas lain
Contoh-contoh fasilitas adalah seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif

tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif.

Luthans dalam Kaswan (2012) Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Bagi mereka, kepuasan kerja dapat menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup, sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas sehingga akan tercapai apa yang menjadi sasaran suatu perusahaan.

Menurut Kaswan (2012) Kepuasan kerja mempunyai enam dimensi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
Dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan serta umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.
2. Gaji
Sejumlah upah/gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Bila upah/gaji dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar bila mereka melakukan pekerjaan dan jam-jam kerja, tetapi kunci hubungan antara upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, yang sangat penting adalah persepsi keadilan.
3. Kesempatan Promosi
Setiap karyawan menginginkan jabatan yang lebih tinggi. Karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.
4. Pengawasan
Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyedia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian yang baik, mendengar pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi kepada mereka.
5. Rekan Kerja
Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau persepsi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan menukung menghantar ke arah kepuasan kerja yang meningkat.
6. Kondisi kerja
Karyawan sangat peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim yaitu tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2012) terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)
Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan

- memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (perbedaan)
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.
 3. *Value Attainment* (pencapaian nilai)
Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
 4. *Equity* (keadilan)
Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan antara keluaran dan kemasukan pekerjaan lainnya.
 5. *Dispositional/Genetic Components* (komponen genetik)
Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.3. Disiplin Kerja

Disiplin menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama di dalam suatu organisasi. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2000) menyatakan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Menurut Fathoni (2006) disiplin ialah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang dimiliki oleh organisasi. Dalam arti, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan maka pegawai tentu mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika pegawai patuh terhadap ketetapan organisasi maka hal ini menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Siagian, 2002).

Pada dasarnya, tujuan semua disiplin adalah agar pegawai dapat bertingkah laku sesuai dengan yang disetujui oleh organisasi dan melakukan penyesuaian sosial dengan baik yang mematuhi semua peraturan, melakukan tindakan korektif dan efektif dalam bekerja.

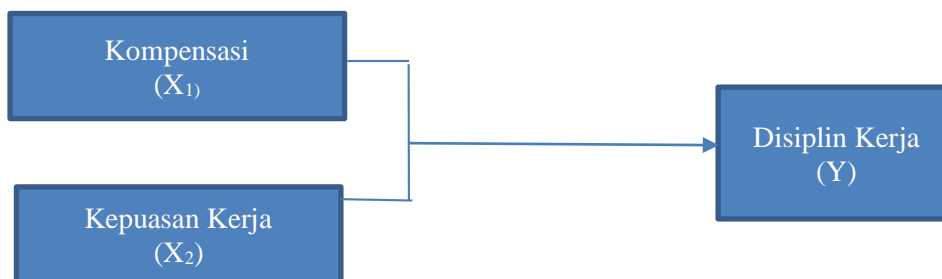
Disiplin adalah bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri karena sebagian besar pegawai memahami apa yang diharapkan dari dirinya dipekerjaan dan biasanya pegawai diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa disiplin yang tinggi dari pegawai akan memungkinkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk dapat menegakkan disiplin yang tinggi maka pimpinan organisasi harus melihat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin pegawai yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Menurut Terry (Winardi, 2004) jenis disiplin terbagi dalam dua jenis yaitu:

1. *Self Imposed Dicipline* yaitu tindakan disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang tersebut akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
2. *Command Dicipline* yaitu tindakan disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi, disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman dari orang lain.

2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: data diolah penulis.

2.5. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan dan kerangka konseptual dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
 H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
 H₃: Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey sebagaimana dinyatakan Arikunto (2013) bahwa, penelitian survey adalah suatu kegiatan dengan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan maksud untuk mengetahui status, gejala dan menemukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah dipilih atau ditentukan. sifat penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu memberi kejelasan tentang uji hipotesis dengan ide baru.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di CV dirgahayu yaitu sebanyak 53 orang. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 53 orang.

3.3. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Identifikasi Penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Variabel bebas (X) yakni Kompensasi (X₁), dan Kepuasan Kerja (X₂)

b) Variabel terikat (Y) yakni Disiplin Kerja

Tabel 3 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator Variabel	Skala Pengukur
1	Kompensasi (X ₁)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada rumah sakit (Hasibuan, 2013)	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan	1. Gaji sesuai beban kerja 2. Gaji memenuhi kebutuhan sehari-hari 3. Bonus sesuai kinerja 4. Bonus sebagai motivasi dalam berkerja 5. Asuransi Kesehatan 6. Tunjangan Hari Raya	Interval
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan (Fathoni 2006).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kesempatan Promosi 3. Pengawasan 4. Rekan Kerja	- Kesempatan untuk belajar - Isi dari pekerjaan - Kesempatan yang sama dalam promosi jabatan - Pengembangan karir - Mutu pengawasan - Hasil pengembangan kerja - Hubungan antara sesama karyawan - Hubungan atasan dengan bawahan	Interval
3	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin ialah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Fathoni 2006)	1. Ketepatan waktu 2. Kepatuhan pada peraturan	- Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan - Pemberian sanksi atas keterlambatan masuk kerja - Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan - Memiliki rasa disiplin yang tinggi - Masuk kantor sesuai jam kantor - Pulang kantor sesuai jam kantor - Waktu istirahat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan - Mengenakan pakaian seragam pada jam kantor	Interval

			3. Kesadaran dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki rasa bangga yang tinggi terhadap organisasi - Gairah yang kerja dalam melakukan pekerjaan - Mengutamakan efisiensi dalam melakukan pekerjaan - Meningkatkan produktivitas kerja 	
--	--	--	----------------------------	---	--

Sumber: Data diolah penulis.

3.4. Metode Analisis Data
Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif adalah bagian dari ilmu statistika yang hanya mengolah, menyajikan data tanpa mengambil keputusan untuk populasi. Dengan kata lain hanya melihat gambaran secara umum dari data yang didapatkan. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol (H0) diterima, berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Statistika Inferensial

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresinya adalah ::

Sub model :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Disiplin Kerja

b₁, b₂ = Koefesien regresi

X₁ = Kompensasi

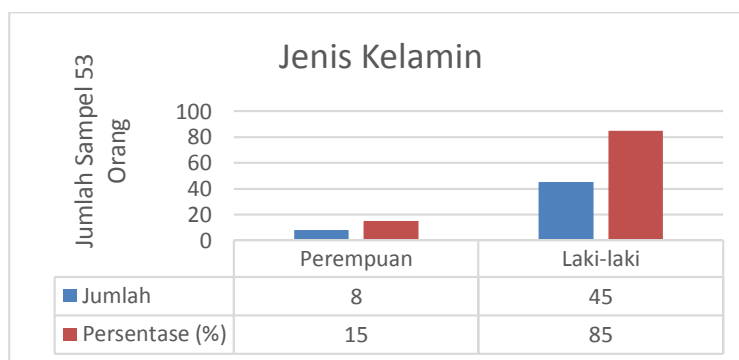
X₂ = Kepuasan Kerja

e = Error

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Karakteristik Responden

Jenis Kelamin



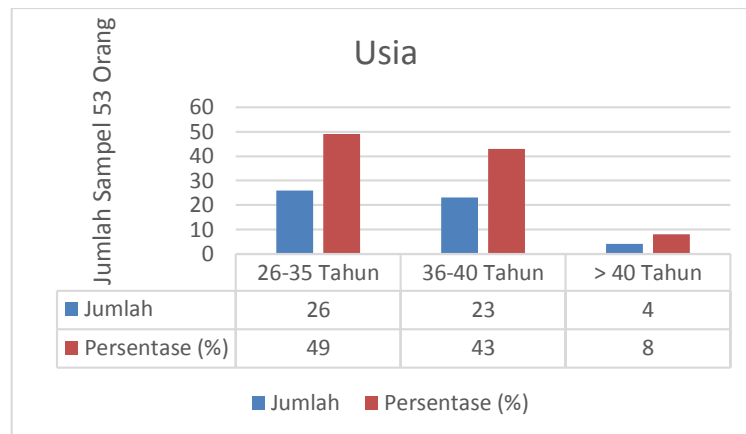
Gambar 2 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah penulis.

Secara keseluruhan perawat CV Dirgahayu mayoritas oleh laki - laki dikarenakan perusahaan tersebut memerlukan pekerjaan yang berat dan kasar sedangkan perempuan

cenderung dalam mengurus administrasi.

Usia

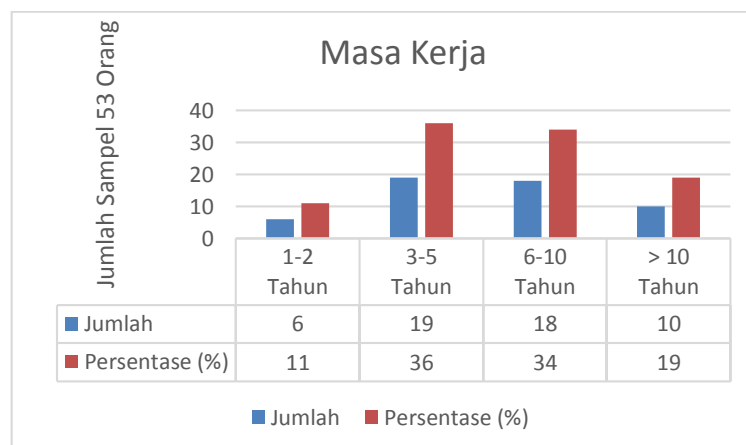


Gambar 3 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah penulis.

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia, menunjukkan bahwa usia responden paling dominan adalah yang berusia antara 26 sampai dengan 35 tahun yang berjumlah 26 Karyawan (49%). Responden yang berusia antara 35 sampai dengan 40 tahun berjumlah 23 Karyawan (43%), dan responden yang berusia di atas 40 tahun berjumlah 4 karyawan (8%). Karakteristik responden berdasarkan usia ini menunjukkan bahwa karyawan masih dalam usia produktif, karena pada usia ini perawat bekerja secara maksimal dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

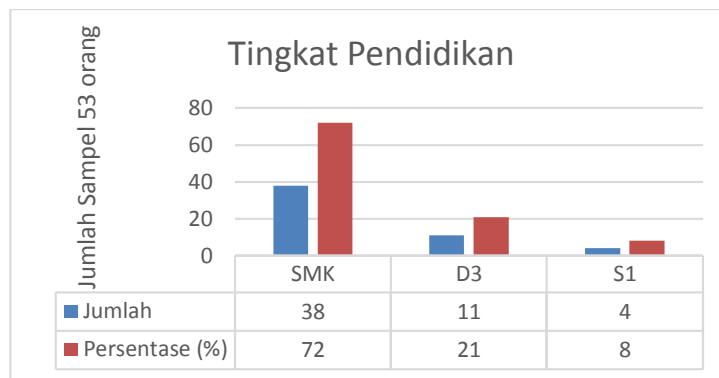
Masa Kerja



Gambar 4 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah penulis.

Hasil Penelitian terkait masa kerja adalah bahwa karyawan CV Dirgahayu memiliki masa kerja yang cukup lama dengan rata – rata paling tinggi 3-5 Tahun. Adapun alasan karyawan betah bekerja di CV Dirhayu salah satunya dikarenakan kantor yang tidak jauh dari keluarga dan kebutuhan untuk memenuhi hidup.

Tingkat Pendidikan**Gambar 5** Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan*Sumber: Data diolah penulis.*

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden paling dominan adalah SMK berjumlah 38 karyawan (72%). Responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjumlah 11 karyawan (21%), Dan Responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 4 karyawan (8%), Data ini menggambarkan bahwa karyawan CV Dirgahayu memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.

Pengujian Hipotesis secara Serempak (Uji F)

Uji *F* bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas.

Tabel 4 Uji Pengaruh Simultan dengan Uji *F* ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	197.077	2	99.538	11.174	.000 ^a
Residual	345.017	40	8.900		
Total	544.126	42			

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data diolah penulis.

Berdasarkan Tabel 4, diketahui nilai Sig. adalah 0,000. Karena Sig. 0,000 < 0,05, maka disimpulkan bahwa pengaruh simultan dari seluruh variabel bebas signifikan secara statistika terhadap disiplin kerja.

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Tabel 5 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik *t* untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 5 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji *t*)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.635	3.136		12.060	.000
Kompensasi	.431	.118	.475	3.06	.000
Kepuasan Kerja	.136	.053	.284	2.1823	.037

Dependent Variable: Disiplin kerja (Y)
Sumber: Data diolah penulis.

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 33,635 + 0.431X_1 + 0.136X_2 + e$$

Secara parsial, diketahui variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, sementara variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Supranto, 2005, Gujarati, 2003).

Tabel 6 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.347	2.983

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data diolah penulis.

Nilai koefisien determinasi R^2 terletak pada kolom *adjusted R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar $adjusted R^2 = 0,345$. Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 34,7%, sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti variabel kinerja karyawan, stres kerja, motivasi kerja, konflik keluarga kerja dan lain lain.

Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 7 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92235328
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.085
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.641
Asymp. Sig. (2-tailed)		.781

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah penulis.

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,791. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,781, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas dipenuhi.

4.2. Pembahasan

Pengaruh Kompensasi dengan Disiplin Kerja

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV Dirgahayu. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan hasil uji t diperoleh nilai $\text{sig } 0.000 < 0.05$ maka hipotesis diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan CV Dirgahayu. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 0.431 atau 43,1%. Hal ini berarti kompensasi berbanding lurus dengan disiplin kerja. Kompensasi merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, Kompensasi yang adil dan baik pasti dapat berdampak pada karyawan maupun organisasi. CV dirgahayu mementingkan untuk mengatur kompensasi dengan baik agar para karyawan senang dan bersemangat dalam bekerja terutama dalam hal gaji. Hal ini sesuai dengan penelitian Runik (2015) dalam Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Ud Genteng Karang Penang Sampang yang mengatakan perhitungan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat yaitu disiplin kerja. Namun CV dirgahayu tidak memberikan kompensasi tidak langsung seperti tidak adanya BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini mengakibatkan tidak ada rasa aman atau jaminan hari tua bagi para karyawan padahal dengan adanya BPJS ketenagakerjaan dapat membuat karyawan menjadi loyalitas kepada perusahaan. Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS (kesehatan maupun ketenagakerjaan) dan ini telah diatur pada PP 86/2013 yaitu Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara wajib:

- a. Mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya; dan
- b. Memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di CV Dirgahayu. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan hasil uji t diperoleh nilai $\text{sig } 0.000 < 0.05$ maka hipotesis diterima, artinya kepuasan kerja dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di CV Dirgahayu. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0.136 atau 13.6%. Faktor penyebabnya puas terhadap mutu pengawasan yang diberikan organisasi terhadap karyawan seperti memberikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing – masing sehingga tidak perlu beradaptasi terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Gibson dalam Wibowo (2012) kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Sumber kepuasan kerja apabila karyawan berkerja dalam suatu organisasi dapat membawa serta keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu, yang membentuk harapan dalam suatu pekerjaan. Namun di CV dirgahayu karyawan sulit mendapatkan pengembangan karir dikarenakan tidak adanya program pelatihan, pilihan jenjang karir, dan kesempatan untuk tumbuh di CV Dirgahayu. Padahal pengembangan karir bagi karyawan di perusahaan harus dibangun dari awal dengan tepat sesuai dengan tahapan dalam karir karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Salidi Samsudin (2010) pengembangan karir adalah suatu keinginan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di CV Dirgahayu. Jika nilai sig < 0.05 maka hipotesis diterima dan jika nilai sig > 0.05 maka hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai sig 0.000 < 0.05 maka hipotesis diterima, artinya kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di CV Dirgahayu. Hal ini responden berpendapat bahwa pemberian kompensasi langsung seperti gaji yang besar sudah sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu terkait UMR sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari. Begitu juga dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pengawasan yang diberikan organisasi membuat karyawan lebih disiplin dan memiliki tingkat turnover karyawan yang rendah.

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di CV Dirgahayu. Dengan kata lain kompensasi yang semakin meningkat, cenderung berdampak pada kenaikan disiplin kerja.
2. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di CV Dirgahayu. Dengan kata lain, kepuasan kerja yang semakin meningkat, cenderung berdampak pada kenaikan disiplin kerja.
3. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Kompensasi merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di CV Dirgahayu.

5.2. Saran

1. CV Dirgahayu disarankan untuk memberikan asuransi kepada karyawan terutama terkait ketenagakerjaan, kenaikan gaji terkait kinerja, dan tunjangan – tunjangan sehingga dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa aman hingga masa pensiun kelak.
2. Terkait kepuasan kerja CV dirgahayu disarankan untuk lebih memberikan pelatihan – pelatihan, keterampilan, kebijakan promosi dan jenjang karir berdasarkan kinerja sehingga dapat membuat karyawan dapat bersemangat dalam bekerja dan memberikan rasa memiliki terhadap organisasi tersebut.
3. Terkait disiplin kerja, CV Dirgahayu disaranka untuk lebih memberikan sanksi yang membuat efek jera terhadap karyawan seperti pemberian SP1, 2, dan 3 jika terus menerus terlambat dalam masuk kantor, atau dapat membuat jam masuk kantor dengan fleksibel namun tidak mengurangi 8 jam kerja setiap harinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Davis, Keith, & Jhon W. (2010) *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid Kedua. Edisi Ketujuh. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.hasib
- Handoko, H. (2010) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Edisi 2). Yogyakarta: PT. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revisi).

Jakarta : Bumi Aksara.

- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Robbins, S.P & Timothy A. J. (2015) *Perilaku Organisasi*, (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Runik, P. R. (2015, Mei). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Ud Genteng Karang Penang Sampang. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol 1 no 19.
- Salidi, S. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Vieta, R. T. & Hendro P. (2018) Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi toys PT X Sukabumi.” *Prosiding Psikologi*.
- Wibowo. (2012) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Yuliandi, & Rusdin, T. (2019, September). *Work Discipline, Competence, Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Performance*” *International Journal of Recent Technology and Engineering*, Volume-8 Issue-3.