



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 3526-3534
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Efek Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
di Kantor Federal International Finance (Fif) Group Cabang Pamanukan Kab.
Subang

Elok Faiqoh^{1✉}, Odang Kusmayadi²

Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: elok.fai02@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek atau pengaruh dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Federal International Finance (FIF) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang. Populasi penelitian ini merupakan seluruh karyawan dari Kantor Federal International Finance (FIF) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sensus sampling atau sampel jenuh dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebanyak 102 orang karyawan sebagai responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu survei dan pendekatan deskriptif verifikatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis jalur atau *Path Analysis* dengan bantuan software SPSS versi 29 guna mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah variabel kompensasi dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dan bersama-sama secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya pengaruh tersebut artinya semakin baik tingkat pemberian kompensasi dan tingkat ketaatan karyawan mematuhi aturan disiplin kerja maka akan semakin baik juga kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan.

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

Abstract

This study aims to analyze the effect or influence of compensation and work discipline on employee job satisfaction at the Federal International Finance (FIF) Group Pamanukan Branch Kab. Subang. The population of this study are all employees of the Federal International Finance Office (FIF) Group Branch Pamanukan Kab. Subang. The sampling technique in this study was the census sampling technique or saturated sample using all members of the population of 102 employees as respondents. The method used in this research is survey and descriptive verification approach with the type of research used is quantitative research method. Data analysis used in this research is path analysis with the help of SPSS version 29 software to determine the partial and simultaneous effect of compensation and work discipline on employee job satisfaction. The results obtained from this study are that the variables of compensation and work discipline each have a simultaneous effect on employee job satisfaction and simultaneously have a significant positive effect on employee job satisfaction. With this influence, it means that the better the level of compensation and the level of obedience of employees complying with work discipline rules, the better the job satisfaction achieved by employees.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan lembaga yang dibentuk dan dijalankan dengan tujuan menciptakan keuntungan demi keberlangsungan hidup perusahaannya. Dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut, banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satunya adalah karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia di dalam perusahaan yang memiliki peran sangat penting dan pengelolaannya yang saat ini sudah sangat berkembang dengan pesat sehingga menjadikan sumber daya manusia sebagai kunci atau aset yang menjadi penentu keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi. Kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka dapatkan di tempat kerjanya. Untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik, tentu saja diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak cukup hanya dengan memiliki karyawan yang berkualitas dan ahli di bidangnya, tetapi pihak manajemen perusahaan juga perlu memperhatikan pengelolaan kayawannya agar dalam proses pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Hal ini didukung dengan pendapat Kinicki dan Fuga dalam jurnal (Lestari et al., 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang diberikan oleh karyawan baik secara emosional dan sikap terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Objek yang diamati dalam penelitian yaitu Kantor Federal International Finance (FIF) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang. PT Federal International Finance atau FIF Group cabang Pamanukan yang beralamat di Jln. Ion Martasasmita No. 9, Pamanukan Kec. Pamanukan, Kab. Subang, Jawa Barat. Sebagai salah satu cabang perusahaan yang bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen, tentunya peran sumber daya manusia sangat penting untuk menunjang kegiatan operasionalnya.

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga sangat penting untuk diperhatikan karena tidak semua karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dalam Upaya mencapai kepuasan kerja tersebut kompensasi turut memberikan pengaruh didalamnya. Hal ini serupa dengan pendapat Mahendrawan dan Indrawati dalam jurnal (Puspitawati & Atmaja, 2020) bahwa kepuasan kerja yang dinikmati para karyawan amat berpengaruh terhadap hasil yang akan dicapai oleh perusahaan, Karyawan akan merasa puas apabila mereka merasa kompensasi yang didapatkan sudah sesuai dengan yang mereka harapkan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa uang, material dan fasilitas, hingga pemberian kesempatan untuk peningkatan karir. Kompensasi juga dapat digunakan sebagai motivasi dan menambah semangat karyawan untuk mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab. faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ada dan ditetapkan perusahaan, bila seorang karyawan melanggar aturan tersebut maka ia akan diberikan sanksi berupa teguran atau peringatan. Mangkunegara dalam jurnal (Arisanti et al., 2019) mendefinisikan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan didalam kegiatan manajemen dengan tujuan untuk memperkuat segala pedoman organisasi. Sedangkan pendapat Rivai (2011) disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer dalam melaksanakan komunikasi dengan karyawan yang bertujuan agar karyawan mampu berperilaku baik dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati segala bentuk aturan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, kemudian penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul "Analisis Efek Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Federal International Finance (FIF) Cabang Pamanukan Kab. Subang".

METODE PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian ini, pendekatan yang dilakukan yaitu pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dari Kantor Federal

International Finance (FIF) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang dengan jumlah sebanyak 102 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sensus sampling atau sampel jenuh dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebanyak 102 orang sebagai responden yang peneliti akan mengumpulkan dari responden melalui data primer dengan menyebarkan angket berupa kuesioner. Kuesioner tersebut berupa beberapa kumpulan pernyataan dengan skala likert, terdapat lima opsi pilihan jawaban pada masing-masing pernyataan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan software IBM SPSS versi 29 untuk mengetahui analisis efek dan pengaruh dari Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hipotesis

- H1: Terdapat korelasi antara Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Kantor Federal International Finance (FIF) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang
- H2: Terdapat pengaruh parsial antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Federal International Finance (FIF) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang
- H3: Terdapat pengaruh parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Federal International Finance (FIF) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang
- H4: Terdapat pengaruh simultan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Federal International Finance (FIF) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Teknik pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi *product moment pearson*, untuk mengetahui valid atau tidaknya data didalam kuesioner jika koefisien korelasi $> 0,192$. Cara menggunakan teknik ini yaitu menghubungkan tiap-tiap item skor dengan total skor yang kemudian akan menghasilkan nilai r_{hitung} sedangkan untuk nilai r_{tabel} diperoleh dari nilai table r dengan tingkat signifikansi 0,05 ataupun tingkat kepastian 95%.

Berdasarkan pengujian validitas yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bahwa seluruh indikator beserta skor pernyataan yang ada pada penelitian ini valid karena nilai $r > 0,192$.

Uji Reliabilitas

Peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan koefisien *alpha cronbach* taraf 0,05 (5%) guna menentukan reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang digunakan tersebut. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel saat nilai r hitung (α) > 0,6.

Hasil yang didapatkan adalah bahwa seluruh item pernyataan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* yang didapatkan >0,6. Sehingga seluruh item pernyataan dari masing-masing variable dapat dipakai sebagai ukuran.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-smirnov* dalam pengujian normalitasnya. Bila nilai α hitung variabel > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data dari variabel tersebut sudah terdistribusi dengan normal.

Berdasarkan uji normalitas yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, hasil yang didapat adalah nilai signifikansi 0,188 atau 0,188 > 0,05 yang artinya data variabel dalam penelitian sudah normal dan dapat digunakan.

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel berikut ini menunjukkan hasil koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y), berdasarkan data yang diperoleh dari *software* IBM SPSS versi 29.

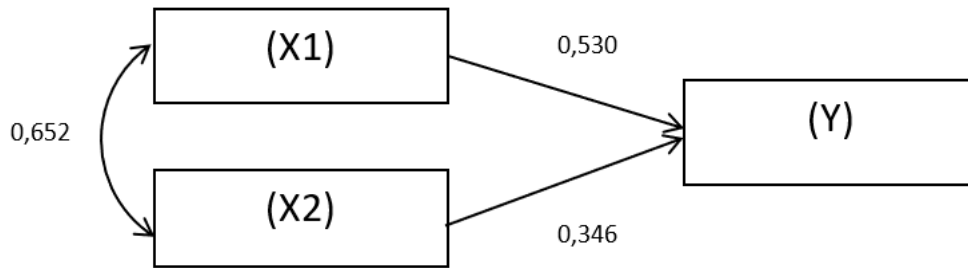
Tabel 1. 1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1385.756	1152.314		-1.203	.232
	Kompensasi	.523	.078	.530	6.676	<.001
	Disiplin Kerja	.312	.072	.346	4.357	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah SPSS oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel koefisien jalur untuk variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) kemudian dapat dijelaskan dalam gambar 1.1 Berikut ini.



Gambar 1. 1 Koefisien Jalur

Sumber: Data diolah penulis,2023

Pada gambar 1.1 diketahui bahwa korelasi antara variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,652, kemudian besaran koefisien jalur Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,530 yang artinya lebih tinggi daripada koefisien jalur variabel Disiplin Kerja (X2). Persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,530X1 + 0,346X2 + \epsilon$$

Keterangan:

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

ϵ = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 1. 2 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.634	2296.53996

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah SPSS oleh penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut diketahui bahwa nilai R *Square* (R^2) adalah sebesar 0,641 atau 64,1%. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (Y) mampu dipengaruhi oleh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), kemudian sisanya sebesar $100\% - 64,1\% = 35,9\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (T)

1. Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji T diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yaitu sebesar 0,401 atau 40,1%.

2. Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil uji T diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yaitu sebesar 0,240 atau 24%.

Hasil Uji Simultan (F)

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa total pengaruh yang dihasilkan dari Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,641 atau 64,1%. Sedangkan sisanya sebesar 0,359 atau 35,9% dipengaruhi dari variabel lainnya yang tidak diteliti.

Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis

1. Korelasi Antara Kompensasi (X1) dengan Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan dari perhitungan t_{hitung} , maka didapatkan hasil sebesar 8,799. Hasil dari perolehan t_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% $df = n-2 = 102-2 = 100$, maka didapatkan $t_{tabel} = 1,660$. Kemudian dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} (8,799) > t_{tabel} (1,660)$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat korelasi signifikan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

2. Pengaruh Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pengaruh Kompensasi (X1) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = $(n-2) = 102-2 = 100$ maka diperoleh $t_{tabel} = 1,660$. Dan diketahui juga bahwa nilai sig. ($<0,001$) $< \alpha (0,05)$ dan nilai $t_{hitung} (6,676) > t_{tabel} (1,660)$ yang artinya H_0 ditolak. Kemudian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = $(n-2) = 102-2 = 100$ maka diperoleh $t_{tabel} = 1,660$. Diketahui juga bahwa nilai sig. ($<0,001$) $< \alpha (0,05)$ dan nilai $t_{hitung} (4,357) > t_{tabel} (1,660)$ yang artinya H_0 ditolak. Kemudian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

4. Pengaruh Simultan Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pengaruh simultan Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = $n-2 = 102-2 = 100$

maka diperoleh nilai $F_{\text{tabel}} = 3,09$. Diketahui juga bahwa nilai sig. ($<0,001$) $< \alpha$ (0,05) dan F_{hitung} (88,388) $> F_{\text{tabel}}$ (3,09), dengan demikian H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

1. Terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara Kompensasi (X1) dengan Disiplin Kerja (X2).
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Federal International Finance (FIF) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Federal International Finance (FIF) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang.
4. Kompensasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Federal International Finance (FIF) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang. Tetapi Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dibandingkan pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Maka semakin optimal pemberian Kompensasi maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Federal International Finance (FIF) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019a). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Ernie Tisnawati Sule, & Kurniawan Saefullah. (2017). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.

- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2).
- Siagian Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik* (Monalis, Ed.; 2nd ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 5). STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.