JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO
ISSN: 2443-3578 (On Line) / ISSN: 2443-1850 (Print)
Vol. 8, No.2, April 2022, 149-161

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. DESI BAR DAN KARAOKE KOTA PALU

Alfijar
Yoberth Kornelius
Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako
email: alfijar95@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini untuk bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. desy BAR dan karaoke Kota Palu. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal. Variabel independen adalah kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y). Metode pengumpulan data digunakan adalah kuesioner yang dilakukan secara sensus. Teknik penarikan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji F dan uji T. Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai signifikansi Fhitung= 2,456 < F_{tabel} = 3,183 pada tingkat kepercayaan α = 0,05, dengan kata lain seluruh variabel bebas yang diamati yaitu kompensasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Kemudian nilai probabilitas signifikan t diperoleh dari variabel kompensasi (X_1) = 0,788 < α = 0,05, variabel disiplin kerja (X_2) = 2,198 > α = 0,05. Dengan kata lain tidak semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) untuk variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan. Dan hasil dari uji statistik diperoleh nilai R square sebesar 0,95.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and discipline on employee job satisfaction on CV. desy BAR and karaoke Palu City. This type of research is a caesal study. Independent variables are compensation (X1) and work discipline (X2), while dependent variables are job satisfaction (Y). The method of collecting data used is a questionnaire conducted in a census. Sample withdrawal technique using purposive sampling with the number of samples as many as 50 respondents. Data analysis method using multiple linear regression, F test and T test. Based on statistical test obtained Fhitung significance value= 2,456 < F tabel = 3,183 at trust level α = 0.05, in other words all free variables observed namely compensation (X1), and work discipline (X2), simultaneously have a significant effect on the variable job satisfaction (Y). Then the significant probability value t obtained from the compensation variable (X1) = 0.788 < α = 0.05, the work discipline variable (X2) = 2,198 > α = 0.05. In other words, not all free variables have a significant effect on job satisfaction variables (Y) for compensation variables have no significant effect on employees' work. And the result of statistical test obtained R square value of 0.95.

Keyword : Compensation, Work discipline, and Job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin kompetitif, perubahan teknologi yang cepat, serta perubahan lingkungan yang cenderung radikal dan terjadi hampir pada semua aspek kehidupan sebagai dampak globalisasi, telah menimbulkan pergeseran dan paradigma baru yang sesuai dengan

JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO
ISSN: 2443-3578 (On Line) / ISSN: 2443-1850 (Print)
Vol. 8, No.2, April 2022, 149-161

lingkungan bisnis global tersebut. Paradigma inilah yang akan menjadi landasan untuk mendesain sistem pengendalian manajemen agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis yang dimasuki oleh perusahaan. Perubahan-perubahan tersebut di satu sisi merupakan ancaman bagi kelangsungan hidup perusahaan, namun juga sebagai peluang-peluang bagi perusahaan untuk mengembangkan bisnisnya (Yunus dan Bachri, 2013).Kondisi tersebut merupakan kekuatan pendorong bagi suatu perusahan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompetisi di berbagai sektor melakukan proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin memperoleh perhatian yang serius dari semua elemen yang ada pada organisasi untuk membuat sebuah sistem manajerial yang kuat dan mampu mengikuti proses perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang pada gilirannya akan memberikan kepuasan bagi karyawan.

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif atau menyenangkan dari suatu pekerjaan danterdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adapun variabel-variabel atau faktor yang menentukan kepuasan kerja diantaranya adalah disiplin kerja dan kompensasi. Untuk meningkatkan disiplin kerja perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu. Jika kompensasi yang diterimakaryawan tinggi maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Salah satu faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2010), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berupa bentuk, seperti: dalam pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk bentuk pemberian kesempatan berkarier. Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasiatauimbalan. Kompensasi menjadi sangatutama karena dengan adanya kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Menurut Sastrohadiwiryo (2006) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja, tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dilakukan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi,diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

CV. Desy BAR dan Karaoke merupakan salah satu tempat hiburan malam di Kota Palu yang terbilang sudah cukup lama berkiprah. Meski saat ini di Kota Palu pertumbuhan hiburan malam semakin pesat, namun CV. Desy BAR dan karaoke tetap mampu mempertahankan pelanggannya. Keberhasilan CV. Desy BAR dan Karaoke dalam operasional usahanya tidak terlepas dari peran karyawan perusahan dalam bekerja serta memiliki nilai-nilai yang dipegang teguh dalam setiap menjalankan tugas sehingga tercapai tingkat disiplin kerja yang tinggi dari setiap karyawan sebagai bentuk kesadaran dan tanggung jawab. Pimpinan perusahaan konsisten mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Perusahaan bisa

JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO
ISSN: 2443-3578 (On Line) / ISSN: 2443-1850 (Print)
Vol. 8, No.2, April 2022, 149-161

meminimalisir jika terjadi kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan pada saat bekerja.

Melalui pengamatan yang dilakukan pada CV. Desy BAR dan Karaoke Kota Palu, ada beberapa faktor yang menjadi perhatian dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan berinisial LF, mengatakan gaji karyawan sering kali terlambat pembayarannya, hal ini sangat mengurangi kepuasan kerja mereka. Demikian pula dalam hal promosi, beberapa karyawan yang sudah cukup lama kerja tetapi tidak memiliki kesempatan dipromosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Selain itu banyak karyawan yang mengeluhkan tentang penyelia yang ada di perusahaan, mereka terkesan arogan terhadap karyawan, hal ini tentunya semakin membuat karyawan tidak nyaman.

Wawancara selanjutnya diperoleh beberapa informasi terkait dengan variabel disiplin kerja, terkait dengan waktu kedatangan di kantor tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan, ada sebagian karyawan yang sering datang terlambat dan bahkan ada karyawan yang absen di waktu tertentu. Selain disiplin waktu, ada pula disiplin administrasi yaitu karyawan yang sering tidak memakai seragam di kantor. Menurut beberapa karyawan (Arfin, Wulan, Mukti) yang bekerja di CV. Desy BAR dan Karaoke, bahwa mengapa mereka sering datang terlambat sesungguhnya masalah ini terkait dengan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, yaitu ketentuan waktu kehadiran di kantor yang tidak sesuai yang telah disepakati dalam surat kontrak kerja. Sesuai kontrak, karyawan di harapkan datang pada pukul 08.00 WITA, sedangkan pimpinan perusahaan menuntut karyawan datang pada pukul 07.30 WITA dengan alasan melakukan ibadah terlebih dahulu. Ketetapan yang diberikan tidak sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati sebelumnya. Karyawan yang bekerja di CV. Desy BAR dan Karaoke (Indah, Ifdal) mengatakan merasa rugi karena 30 menit setiap harinya tersita oleh perusahaan. Meskipun pihak karyawan sudah melakukan diskusi mengenai masalah tersebut tetapi pihak perusahaan hanya memberi kebijakan mengenai pelanggaran yang dilakukan.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan yang diberikan secara adil dan tepat waktu. Menurut (Frans, Memet dan Salim) karyawan yang bekerja di CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu mengeluhkan keterlambatan gaji yang mereka terima setiap bulan, selain itu gaji yang mereka terima tidak mengalami kenaikan. Menurut pihak perusahaan keterlambatan gaji yang dibayarkan karena keterlambatan staf administrasi menginput data gaji karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara serempak terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Desy BAR dan Karaoke.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah menggunakan desain penelitian dengan metode asosiatif dengan hubungan kausal, Penelitian ini menggunakan desain penelitian dengan metode asosiatif dengan hubungan kausal, karena tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dalam bentuk pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2014:55) penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dari variabel tersebut, selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen Kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu. Objek/ Subjek dalam penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako Palu. Jenis data di penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner, studi kepustakaan dan

JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO
ISSN: 2443-3578 (On Line) / ISSN: 2443-1850 (Print)
Vol. 8, No.2, April 2022, 149-161

penjelajahan internet, dan observasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di CV. Desi BAR dan Karaoke. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 orang karyawan/responden. Dan teknik penarikan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu secara sensus semua unsur populasi secara otomatis akan dijadikan responden dalam penelitian.

Metode Analisis

Analisis Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengukur dugaan pengaruh Variabel independen (bebas) dan Variabel dependen (terikat) maka alat analisis yang tepat digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Sugiyono (2017:275) Model umum bentuk persamaan alat analisis statistik parametrik regresi linear berganda (*Muktiple Regression Linier*), dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \ldots \ldots$$

Bila formulasi matematis regresi linier berganda tersebut diaplikasikan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Dimana :

Y : Kepuasan Kerja
α : Konstanta
b_1-b_2 : Koefisien regresi masing-masing variabel
X_1 : Kompensasi
X_2 : DisiplinKerja
e : *Term error* (tingkat kesalahan)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian lapangan, Hasil penelitian yang dilakukan dengan jumlah responden sebesar 50 orang, diperoleh demografi responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana terlihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	15	25%
2	Perempuan	35	75%
jumlah		50	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dikatahui bahwa CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu, karyawan yang menjadi responden yang berjenis kelamin laki-laki jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan responden berjenis kelamin perempuan, hal ini dikarenakan perusahaan CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu membuat tempat hiburan sehingga membutuhkan tenaga kerja berjenis kelamin Perempuan yang lebih banyak untuk pekerjaan seperti pelayanan terhadap pelanggan.

Tabel 2 Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	42	84%
2	SI	8	16%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data diolah, 2020

JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO
ISSN: 2443-3578 (On Line) / ISSN: 2443-1850 (Print)
Vol. 8, No.2, April 2022, 149-161

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa pendidikan di CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu didominasi karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK dibandingkan tingkat pendidikan S1, karena pekerjaan yang dilakukan tidak menuntut pendidikan yang tinggi. Seperti memiliki etos kerja yang baik, mudah beradaptasi, keahlian digital yang baik serta mempunyai keterampilan dan pengalaman yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Karena CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu tidak melakukan *training* kepada karyawannya sehingga yang dicari yang sudah berpengalaman dan minimal tamatan SMA.

Tabel 3 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	Kerja 8 Bulan	2	4%
2	Kerja 11 Bulan	8	16%
3	Kerja 1 Tahun	26	52%
4	Kerja 2 Tahun	13	26%
5	Kerja 3 Tahun	1	2%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Pengelompokkan responden berdasarkan masa kerja seperti yang terlihat pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa frekuensi terbesar responden yang bekerja selama 1 tahun. Hal ini dikarenakan di CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu memberlakukan sistem kontrak kerja yang harus diperbaharui setiap 2 tahun sekali untuk sebagian karyawan.

Tabel 4 Karakteristik responden berdasarkan umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	Kurang dari 30	45	90%
2	Lebih dari 30	5	10%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah karyawan yang berumur kurang dari 30 tahun dan responden yang paling sedikit adalah karyawan yang umurnya lebih dari 30 tahun, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu lebih banyak yang berusia kurang dari 30 tahun. Hal ini disebabkan karena perusahaan menganggap karyawan yang berusia kurang dari 30 tahun dianggap lebih mudah dibentuk, mudah menyatu dengan visi misi perusahaan dan tidak banyak menentang serta mempunyai produktivitas tinggi bisa dicapai dengan fisik yang bugar dan bersemangat.

JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO
ISSN: 2443-3578 (On Line) / ISSN: 2443-1850 (Print)
Vol. 8, No.2, April 2022, 149-161

Deskripsi Masing-masing Variabel

Tabel 1 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (X_1)

No	Pernyataan	Jawaban										Total		Mean	Interprestasi
	Gaji	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS(1)					
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	Skor		
1	Jumlah gaji sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan	25	50.0	24	48.0	1	2.0	0	0	0	0	50	224	4,48	Sangat Baik
2	Pembayaran gaji tepat waktu	16	32.0	32	64.0	2	4.0	0	0	0	0	50	214	4,28	Sangat Baik
3	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan	23	46.0	23	46.0	4	8.0	0	0	0	0	50	219	4,38	Sangat Baik
	Mean Gaji													4,38	Sangat Baik
	Bonus														
4	Pemberian bonus sudah sesuai dengan pekerjaan	15	30.0	23	46.0	12	24.0	0	0	0	0	50	203	4,06	Baik
5	Pemberian bonus membuat karyawan semakin bersemangat untuk bekerja	20	40.0	23	46.0	7	14.0	0	0	0	0	50	213	4,26	Sangat Baik
6	Pemberian bonus dilakukan secara adil	20	40.0	28	56.0	10	20.0	0	0	0	0	50	242	4,84	Sangat Baik
	Mean Bonus													4,38	Sangat Baik

Sumber : Data diolah, 2020

JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO
ISSN: 2443-3578 (On Line) / ISSN: 2443-1850 (Print)
Vol. 8, No.2, April 2022, 149-161

Lanjutan Tabel 1

No	Pernyataan	Jawaban SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS(1)		Total		Mean	Interprestasi
	Asuransi	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	Skor		
7	Pemberian asuransi untuk keselamatan kerja	24	48.0	25	50.0	1	2.0	0	0	0	0	50	223	4.46	Sangat Baik
8	Pemberian asuransi untuk kesejahteraan karyawan	12	24.0	34	68.0	4	8.0	0	0	0	0	50	208	4,16	Baik
9	Merasa aman dengan adanya asuransi	18	36.0	29	58.0	3	6.0	0	0	0	0	50	215	4,3	Baik
	Mean Asuransi													4.30	Sangat Baik
	Insentif	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	Skor	Mean	
10	Insentif diberikan sesuai kualitas kerja	26	52.0	11	22.0	13	26.0	0	0	0	0	50	213	4.26	Sangat baik
11	Pemberian insentif berdasarkan masa kerja	16	32.0	28	56.0	6	12.0	0	0	0	0	50	223	4,46	Sangat Baik
12	Pemberian insentif sesuai dengan jabatan	11	32.0	26	52.0	13	26.0	0	0	0	0	50	198	3,96	Baik
	Mean Insentif													4.22	Sangat baik
	Total Mean Kompensasi													4.32	Sangat baik

Sumber : Data diolah, 2020

Dari semua item pernyataan yang dijadikan alat ukur, nilai *mean* terendah terdapat pada item pernyataan keempat yaitu Pemberian insentif sudah sesuai dengan pekerjaan dengan nilai (3,96) termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota palu merasa pemberian insentif saat ini belum sepenuhnya diberikan sesuai dengan pekerjaan hal ini terjadi karena jika ada penambahan jam kerja seperti lembur tidak termasuk dalam kompensasi. Untuk item pernyataan dengan nilai *mean* tertinggi terdapat pada item pernyatan ketiga yaitu pemberian bonus yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan dengan nilai (4,84) termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota palu merasa bahwa pemberian bonus saat ini sudah sesuai jabatan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Tabel 2 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_2)

No	**Pernyataan**	**Jawaban** SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS(1)		**Total**		**Mean**	**Interprestasi**
	Disiplin Waktu	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	Skor		
1	Datang di kantor sesuai jam yang di tetapkan	18	36.0	26	52.0	6	12.0	0	0	0	0	50	212	4.24	Sangat baik
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tetapkan	14	28.0	36	72.0	0	0	0	0	0	0	50	214	4.28	Sangat baik
3	Istirahat pada waktu yang di tetapkan	9	18.0	30	60.0	0	0	0	0	0	0	50	165	3.96	Baik

JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO
ISSN: 2443-3578 (On Line) / ISSN: 2443-1850 (Print)
Vol. 8, No.2, April 2022, 149-161

4	Pulang pada waktu yang di tetapkan	24	48.0	25	50.0	0	0	0	0	0	0	50	220	4.46	Sangat baik
Mean Disiplin Waktu														4.23	Sangat baik
Disiplin Administrasi		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	Skor	Mean	
5	Bekerja sesuai dengan prosedur	27	54.0	23	46.0	0	0	0	0	0	0	50	227	4.54	Sangat baik
6	Menggunakan seragam dalam bekerja	20	40.0	27	54.0	3	6.0	0	0	0	0	50	217	4.34	Sangat baik
7	Saya akan mentaati peraturan perusahaan	17	34.0	32	64.0	1	2.0	0	0	0	0	50	216	4.32	Sangat baik
8	Pekerjaan terdokumentasi	10	20.0	36	72.0	4	8.0	0	0	0	0	50	206	4,.2	Baik
Mean disiplin Administrasi														4.33	Sangat baik
No	**Pernyataan**	**Jawaban**										**Total**		**Mean**	**Interprestasi**
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS(1)					
	Disiplin Moral	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	Skor		
9	Menyelesaikan Pekerjaan dengan penuh tanggungjawab	21	42.0	27	54.0	2	4.0	0	0	0	0	50	218	4.38	Sangat baik
10	Tidak melakukan tindakan yang merugikan	21	42.0	21	42.0	8	16.0	0	0	0	0	50	213	4.26	Sangat Baik
11	Jujur dalam bekerja	19	38.0	28	56.0	3	6.0	0	0	0	0	50	216	4.32	Sangat Baik
12	Bekerja bersungguh sungguh	19	38.0	23	46.0	7	14.0	1	2	0	0	50	210	4.2	Baik
Mean Disiplin Moral														4.29	Sangat baik
Total Mean Disiplin Kerja														4.28	Sangat Baik

Sumber : Data diolah, 2020

Dari semua item pernyataan yang dijadikan alat ukur, nilai *mean* terendah terdapat pada item pernyataan ketiga yaitu istirahat pada waktu yang telah ditetapkan dengan nilai sebesar (3,96) yang berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota palu merasa belum puas meskipun sudah ada waktu istirahat yang sudah di tetapkan oleh pihak perusahaan tapi sebagian karyawan merasa bahwa waktu yang diberikan masih kurang cukup karena tuntutan pekerjaan yang diberikan. Untuk nilai *mean* tertinggi terdapat pada item pernyataan keempat yaitu pulang pada waktu yang ditetapkan dengan nilai (4,46) termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota palu dalam bekerja selalu pulang dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Artinya tidak ada karyawan yang melakukan aktifitas diperusahaan jika sudah waktunya pulang.

JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO
ISSN: 2443-3578 (On Line) / ISSN: 2443-1850 (Print)
Vol. 8, No.2, April 2022, 149-161

Tabel 3 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban										Total		Mean	Interprestasi
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS(1)					
	Kepuasan Terhadap Promosi	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	Skor		
1	Pemberian promosi sebagai motivasi	14	28.0	30	60.0	6	12.0	0	0	0	0	50	208	4.16	Sangat baik
2	Pemberian promosi sesuai jabatan	10	20.0	36	72.0	4	8.0	0	0	0	0	50	206	4.12	Sangat baik
3	Pemberian promosi dapat meningkatkan kinerja karyawan	25	50.0	24	48.0	1	2.0	0	0	0	0	50	224	4.48	Sangat baik
	Mean Kepuaasan terhadap promosi													4.25	Sangat baik
	Kepuasan Terhadap Teman Sekerja	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	Skor	Mean	
4	Hubungan baik dengan teman sekerja	20	40.0	29	58.0	1	2.0	0	0	0	0	50	219	4.38	Sangat baik
5	Penyesuaian diri terhadap lingkungan	15	30.0	29	58.0	6	12.0	0	0	0	0	50	209	4.18	Sangat baik
6	Saya dapat bekerja sama dengan rekan sekerja	15	30.0	34	68.0	1	2.0	0	0	0	0	50	214	4,28	Sangat baik
	Mean Kepuasan terhadap teman sekerja													4.28	Sangat baik
	Kepuasan Terhadap Penyelia	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	Skor	Mean	
7	Pekerjaan diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	16	32.0	33	66.0	1	2.0	0	0	0	0	50	215	4.30	Sangat baik
8	Perlakuan yang adil dari atasan	14	28.0	28	56.0	8	16.0	0	0	0	0	50	206	4.12	Sangat baik
9	Evaluasi atas pekerjaan	11	22.0	33	66.0	6	12.0	0	0	0	0	50	205	4.10	Sangat baik
	Mean Kepuasan terhadap penyelia													4.17	Sangat baik

No	Pernyataan	Jawaban										Total		Mean	Interprestasi
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS(1)					
	Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu Sendiri	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	Skor		
10	Kebijakan pembagian tugas	15	30.0	33	66.0	2	4.0	0	0	0	0	50	213	4.26	Sangat baik
11	Masalah dalam pekerjaan	16	32.0	34	68.0	0	0	0	0	0	0	50	216	4,32	Sangat baik
12	Beban pekerjaan sesuai dengan	19	38.0	30	60.0	1	2.0	0	0	0	0	50	218	4,36	Sangat baik

JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO
ISSN: 2443-3578 (On Line) / ISSN: 2443-1850 (Print)
Vol. 8, No.2, April 2022, 149-161

jabatan		
Mean Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	4.31	Sangat baik
Total Mean Kepuasan Kerja	4.27	Sangat baik

Dari semua item pernyataan yang dijadikan alat ukur, nilai mean terendah terdapat pada item pernyataan keduabelas yaitu evaluasi atas pekerjaan 4,10 termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu menyadari pentingnya evaluasi atas pekerjaan untuk memperbaiki atau meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk nilai *mean* tertinggi terdapat pada item pernyataan ketujuh yaitu hubungan baik dengan teman sekerja 4,38 termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu menyadari bahwa menjalin hubungan baik dengan teman sekerja akan membantu penyelesaikan pekerjaan lebih cepat dengan kemampuan masing-masing.

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	57.624	6.839		8.426	.000
	X1	.091	.116	.112	.788	.435
	X2	.218	.099	.314	2.198	.033

Dependent Variable: Y
Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 2 Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Erroroftheh Estimate
1	.308[a]	.095	.056	3.356

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y
Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 1 di atas menunjukkan nilai R Square (R^2) sebesar 0.095 Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel bebas disiplin kerja dan kompensasi memberikan kontribusi sebesar 9,5% terhadap variabel kepuasan kerja pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu sedangkan sisanya 90.5% merupakan variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

Adapun nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,308 nilai menunjukkan korelasi variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 30,8 % nilai tersebut menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 57.624+0.091X1+0.218X2+e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO
ISSN: 2443-3578 (On Line) / ISSN: 2443-1850 (Print)
Vol. 8, No.2, April 2022, 149-161

1. Nilai konstanta sebesar 57.624 berarti apabila variabel independen dalam penelitian ini diabaikan atau sama dengan nol, maka kepuasan akan bernilai tetap atau sama dengan 57.624
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 (Kompensasi) bernilai positif yaitu sebesar 0.091 berarti apabila nilai variabel lainnya diasumsikan tetap, maka setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 akan meningkatkan kepuasan kerja 0.091.
3. Nilai koefisien regresi variabel X2 (disiplin kerja) bernilai positif yaitu sebesar 0.218 berarti apabila nilai variabel lainnya diasumsikan tetap, maka setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 akan meningkatkan kepuasan kerja 0.218.

Berdasarkan analisis hasil uji regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu, teori serta hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat terbukti. Analisis serempak ini menunjukkan bahwa semua variabel yang dianalisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyatan ditanggapi positif oleh karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu.

Setiap karyawan pasti mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Makanya selain memberikan kompensasi yang cukup hendaklah perusahaan memperhatikan dan memberikan perlakuan yang adil kepada karyawan agar karyawan merasa diperdulikan dan tidak dibeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hasil menunjukkan secara umum karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota palu merasa pimpinan sudah berlaku adil dalam hal pemberian pekerjaan namun untuk pemberian kompensasi karyawan masih merasa kurang adil seperti pada penambahan jam kerja. Selain itu evaluasi secara berkala terhadap pekerjaan juga perlu di dalam sebuah perusahaan. Pimpinan CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu selalu mengevaluasi hasil pekerjaan karyawanya dengan memberikan beberapa masukan kepada karyawan namun masih kurang efektif karena evaluasi sering dilakukan jika terdapat masalah yang terjadi di perusahaan. Hal ini menggambarkan bahwa kebijakan terhadap disiplin kerja serta pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu. Dimana karyawan mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sesuai prosedur yang ditentukan perusahaan sehingga karyawan dapat mencapai target yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayaranya dapat mendorong gairah kerja karyawan dan keinginan karyawan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja serta membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2015) disiplin kerja dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasaan kerja karyawan dimana bila terjadi penurunan disiplin kerja dan kompensasi yang diterima tidak sesuai maka kepuasan kerja karyawan juga akan menurun begitu pula sebaliknya.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu secara parsial mempunyai pengaruh yang nyata, hal ini dapat dilihat dari keempat indikator yang dijadikan alat sukur terhadap kompensasi indikator bonus yang memiliki nilai mean tertinggi sebesar (4,48) hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu merasa bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan dan pemberiannya sesuai apa yang mereka kerjakan. Sedangkan untuk indikator insentif memiliki nilai mean terendah yaitu (3,94) jika di bandingkan dengan indikator lainnya, hal ini terjadi karena pemberian jam kerja karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu seperti kerja lembur belum terhitung sebagai kompensasi padahal semua karyawan yang masuk bekerja pada jam yang sama. Namun karyawan yang mendapatkan jam kerja tambahan seperti bagian supervisor tidak mendapatkan tambahan bonus. Indikator asuransi memilki nilai *mean* (4.30) diketgorikan sangat baik, karena karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu merasa asuransi yang diberikan oleh perusahaan seperti BPJS ketenaga kerjaan kepada setiap karyawan dan pesangon jika ada karyawan yang diberhentikan membuat mereka merasa aman dalam bekerja. Untuk indikator gaji memiliki *mean*(4,38) dikategorikan sangat baik, hal ini terjadi karena CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu memberikan gaji secara adil dan

JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO
ISSN: 2443-3578 (On Line) / ISSN: 2443-1850 (Print)
Vol. 8, No.2, April 2022, 149-161

sesuai jabatan karyawannya. Peran kompensasi pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu sangatlah penting, dimana kompensasi merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya usaha tersebut. Keberhasilan karyawan dalam meningkatkan penjualan barang adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan yang harus dipelihara, dipertahankan dan dihargai. Karyawan harus diberikan penghargaan untuk dapat mencapai target yang ditetapkan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa cara yang paling efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja yaitu memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu. Dimana dari tiga indikator yang dijadikan alat ukur terhadap disiplin kerja indikator disiplin administrasi memiliki nilai mean yang paling tinggi (4,33) hal ini terjadi karena, karyawan CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu merasa telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan semua karyawan selalu menggunakan seragam pada saat bekerja. Indikator disiplin moral dengan nilai mean (4,29) dan dikategorikan sangat baik, karena karyawan CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan tidak malakukan tindakan yang dapat merugikan CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu. Untuk indikator disiplin waktu dengan nilai mean terendah yaitu (4,23) dibandingkan dengan indikator lainnya terutama pemberian jam istirahat kepada karyawan harus sesuai dengan waktunya. Meskipun setiap karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu yang bekerja memiliki waktu pekerjaan yang sama setiap harinya namun tidak dengan waktu penyelesainya. Dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan mereka kerjakan pada hari berikutnya. Sehingga hal-hal seperti itu akan menyita waktu istirahat karyawan.

Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan serta mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif. Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang membuat karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu dalam meningkatkan disiplin kerja agar mereka merasa puas dalam bekerja adalah pemberian kebijakan perusahaan seperti tata aturan yang cukup memberikan kebebasan secara bertanggung jawab kepada karyawan tanpa mengekang secara berlebihan hak-hak mereka. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Bachri (2013) disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian adalah : (1) Disiplin kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu. Yang artinya semakin tinggi nilai kedua variabel independen (disiplin kerja dan kompensasi) tersebut semakin tinggi pula variabel dependennya (kepuasan kerja) pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu. (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu. Dengan adanya peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu. Dengan adanya peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini memiliki beberapa saran : (1) Pihak perusahaan masih perlu memberikan tambahan jam istirahat karena karyawan merasa jam istirahat yang diberikan masih kurang cukup mengingat beban pekerjaan yang terlalu banyak. (2) Pimpinan CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu masih perlu untuk menambahkan bentuk pemberian kompensasi apabila

JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO
ISSN: 2443-3578 (On Line) / ISSN: 2443-1850 (Print)
Vol. 8, No.2, April 2022, 149-161

karyawan yang bekerja melebihi waktu pekerjaannya seperti lembur sehingga nantinya karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. (3) Bagi peneliti berikutnya diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu: komunikasi, fasilitas dan kondisi kerja. Agar bisa menambah pengetahuan baru bagi peneliti kedepannya.

REFERENSI

Alamsyah Yunus, Ahmad Alim Bachri, (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin, Jurnal Wawasan Manajemen, *Vol. 1, Nomor 2, Juni, Hal. 167-189*

Hasibuan, H. Melayu S.P, 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara Jakarta.

Lewa, Eka Idham I.K dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, *Jurnal Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen.* 2, (24), 129-140.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Andi Offset, Yogyakarta.

Sastrohadiwiryo, B.S. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kunatitatif, Kualitatif, dan R&D),* ALFABETA, Bandung.

_____ 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis, (Pendekatan Kunatitatif, Kualitatif, dan R&D),* ALFABETA, Bandung