

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PADA KARYAWAN PT. X DI KAB. BEKASI

Desy Arianty¹, Riskah Yullyanti², Mega Sinta Dewi³, Dwiky Saputra⁴

^{1,2,3,4}Magister Management Universitas Pelita Bangsa

arianty1612@gmail.com¹, riskahyullyanti@gmail.com², megasintadewi97@gmail.com³, saputradwiky09@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi sebanyak 30 orang, Sampel penelitian pun sejumlah 30 orang dengan metode sensus. Metode analisis penelitian menggunakan uji t, uji F, analisis regresi linier sederhana dan berganda serta analisis jalur. Hasil penelitian ini menungukan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh kepada kepuasan karyawan serta kepuasan kerja dapat memediasi disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi.

ABSTRACT

This study aims to determine the mediating effect of job satisfaction in the relationship between work discipline and compensation on employee performance. This study uses quantitative research and uses a questionnaire as a data collection method. The population was 30 people, the research sample was 30 people with the census method. The research analysis method uses the t test, F test, simple and multiple linear regression analysis and path analysis. The results of this study indicate that work discipline and compensation affect employee performance. Work discipline and compensation affect employee satisfaction and job satisfaction can mediate discipline and compensation on employee performance.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pada masa era teknologi ini sangat di tuntut persaingan yang sangat kompetitif. Terutama asset terpenting pada sebuah organisasi ialah Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu maka manusia merupakan alat terpenting bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Manusia layaknya bahan bakar yang menjadi sumber energi bagi berjalannya suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Karena pada masa era teknologi ini selalu menghadapi masalah atau tantangan yang sangat mendasar yaitu dapat survive dalam kompetisi bisnis pada masa kini, sekaligus mampu menghadapi persaingan dimasa yang akan datang (Susilowati pada Sinambela (2016). Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang perlu dipacu agar terjaga konsistensinya yang merupakan tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut Dewi dalam Sinambela (2011) penilaian kinerja adalah sebuah proses di mana perusahaan melakukan evaluasi

dan penilaian kinerja individu setiap pekerjanya. Perusahaan akan menggunakan hasil dari penilai kinerja ini sebagai informasi dasar yang akan digunakan untuk mengevaluasi keefektifan dan kesuksesan berbagai kebijakan sumber daya manusia ataupun top manajemen.

Kepuasan kerja pegawai adalah sebuah fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan sebuah organisasi. Seseorang yang memiliki kepuasan yang baik akan memiliki motivasi serta komitmen pada organisasi serta partisipasi kerja yang tinggi dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2001) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal – hal diluar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Menurut (Sinambela, 2016) Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Hasilnya terdapat dampak bolak balik yang terjadi antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

Kompensasi merupakan kajian manajemen yang paling sulit dan menantang bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), mengingat hal ini sangat sensitive dan berimplikasi luas dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. Menurut (Sinambela, 2016) kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi untuk menarik, mempertahankan dan meningkatkan kinerja agar karyawan dapat memberikan tenaga dan pikiran yang terbaik untuk perusahaan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya sendiri maupun kelompok. Menurut Davis dalam (Sinambela, 2016) disiplin merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman – pedoman organisasi. Terkait hal tersebut, bisa disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan alat untuk mendidik pegawai untuk dapat mematuhi peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Variabel Dependent (Y) yang dipakai ialah kinerja karyawan sedangkan untuk variabel independent yaitu Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan variabel mediator yaitu kepuasan kerja (Z). Objek penelitian ini adalah salah satu perusahaan yaitu PT. X di Kota Bekasi yang berada di salah satu perusahaan di Kawasan Industri yang merupakan perusahaan eropa. Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja dan Turnover Intention dengan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai mediator pada karyawan PT. X di Kab. Bekasi.

KAJIAN TEORI

Sebuah perusahaan tidak dapat terlepas dari aset manusia sebagai pelaksana operasional dan akan sangat bergantung pada asset tersebut. Dalam manajemen sumber daya manusia, proses ini diterapkan dalam berbagai aspek, seperti perencanaan sumber daya manusia, pengorganisasian struktur organisasi dan pekerjaan, pengarahan dan pengembangan karyawan, dan pengendalian kinerja karyawan (Bayu Kurniawan, 2023). Keempat elemen itu berkolaborasi membentuk suatu system agar pengelolaan manusia di

perusahaan efektif dan efisien demi menunjang keberlangsungan serta pencapaian target yang ditetapkan perusahaan tersebut.

Permasalahan pergantian karyawan seperti karyawan keluar maupun masuk ataupun promosi, demosi, mutasi maupun rotasi merupakan salah satu *tools* yang dihadapi oleh HRD (*Human Resources Development*) untuk memenuhi *manpower* atau tenaga kerja, demi menunjang operasional perusahaan dan karyawan merasakan puas dalam bekerja demi menunjang *performance* yang maksimal. Tujuan dari HRD (*Human Resources Development*) ialah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki staf yang berkualitas, terampil, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan memperoleh hasil yang optimal (Bayu Kurniawan, 2023).

Mempertahankan karyawan yang memiliki *performance* yang baik dalam perusahaan bukanlah tugas yang mudah. Hal ini dikarenakan perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar dapat mencapai tujuan dan mempertahankan potensi sumber daya manusia sehingga tidak berdampak pada perputaran karyawan perusahaan. Kondisi kerja yang dianggap tidak memenuhi harapan karyawan dapat menjadi salah satu alasan mengapa karyawan ingin keluar dari perusahaan atau *turnover intention* (Putranti, 2022), salah satunya dengan melakukan karakteristik pekerjaan untuk memperhitungkan beban kerja sesuai atau tidak.

Berbagai sikap karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada *workload job analyst* untuk posisi tertentu. Menjelaskan bagaimana faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan. Tingkat dimensi-dimensi pekerjaan menyebabkan tingkat kepuasan yang tinggi, motivasi, adanya pengembangan karir dan kinerja, serta rendahnya tingkat absensi, dan turnover karyawan (Indrasari, 2017).

METODE PENELITIAN

Pengembangan Model

Permasalahan Pokok

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian yang masih perlu diuji kembali kebenarannya. Dalam peneliti ini, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Henry Simamora dalam (Sinambela, 2016) (Jufrizen, 2021), manfaat Tindakan kedisiplinan ialah untuk memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan – aturan yang ditetapkan oleh organisasi, dalam hal ini akan memiliki dampak kepada kinerja karyawan karena secara tidak langsung akan sesuai dengan target perusahaan. Dan hal ini sesuai dengan penelitian (Jufrizen, 2021) pada penelitiannya menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut (Sinambela, 2016) kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Bukan semata mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, yakni untuk mendapatkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang telah dihasilkan. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian (Sugiarti, 2020), bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai

berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan

Menurut (Sinambela, 2016) bahwa tujuan penegakkan disiplin kerja ialah dilakukan pendekatan dengan harapan bukan hanya dilakukan pemberian hukuman jika ada pelanggaran tetapi untuk pembinaan. Karena disiplin kerja harus dipahami oleh semua karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, maka dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dikarenakan dilakukan pengawasan oleh manager. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Azhar, 2020) bahwa disiplin memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan

Hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan karyawan

Menurut (Sinambela, 2016) kompensasi yang baik haruslah seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari pegawai. Mengingat hal tersebut maka kompensasi yang baik pasti akan diterima karyawan dengan menghasilkan kepuasan dikarenakan balas jasa yang sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Azhar, 2020) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan

Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut (Hasibuan, 2007) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dari hal tersebut maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan tersebut akan melakukan yang terbaik dan sesuai dengan target dan tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Hafizh, 2022) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Menurut (Yusuf, 2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kekuatan yang tercipta di dalam tubuh perwakilan dan dapat membuat perwakilan secara sengaja menyesuaikan diri dengan pilihan administrative, peningkatan kerja dan perilaku yang tinggi, hal ini sesuai dengan penelitian (Hafizh, 2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan dari penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

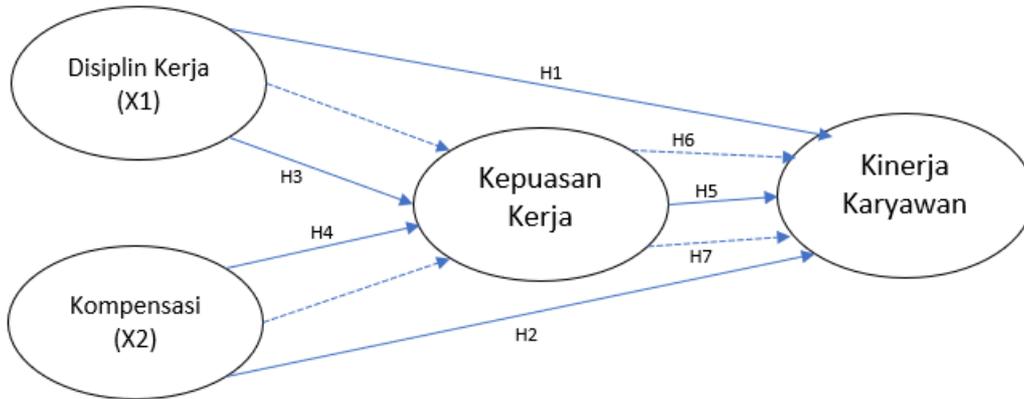
H5: Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan

Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Apabila kompensasi dikelola dengan baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Karena implikasi dari ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi yang kurang akan

menurunkan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Suwandi, 2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan dari penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H6: *Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan*



Gambar 1. Desain Penelitian
Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel / Konsep	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (Gouzali dalam Sinambela (2016))	merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman – pedoman organisasi	Peningkatan disiplin kerja yaitu : 1. Pemberian Kompensasi 2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin 3. Aturan yang jelas 4. Pengawasan pemimpin	1 - 5
Kompensasi (Hasibuan dalam Sinambela (2016))	total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka	Faktor - Faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi : 1. Penwaran dan permintaan 2. Kemampuan dan kesediaan organisasi 3. Serikat Pekerja 4. Regulasi pemerintah 5. Biaya Hidup 6. Posisi, jabatan, pendidikan dan pengalaman	1 - 5
Kepuasan Kerja (Z)	Situasi dimana karyawan merasa senang / aman dimana kebutuhan mendasarnya sudah terpenuhi dengan bekerja pada perusahaan.	Peningkatan kepuasan yaitu : 1. Adanya kesempatan untuk Maju 2. Keamanan dalam bekerja 3. Gaji 4. Pengawasan dari pimpinan 5. Fasilitas kerja 6. Komunikasi antar karyawan	1 - 5
Kinerja Karyawan (Hasibuan (2007))	hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang	Indikator Kinerja Karyawan : 1. Komitmen (Kesetiaan) 2. Prestasi Kerja 3. Kedisiplinan	1 - 5

-
- 4. Kerja sama
 - 5. Kecakapan
 - 6. Tanggung Jawab
 - 7. Kreativitas
-

Sumber: Rangkuman teori dan Indikator, 2023

Pengumpulan Data

Metodologi yang digunakan ialah penelitian kuantitatif. Survey dikumpulkan melalui informasi kuantitatif yang dibutuhkan dan dikumpulkan melalui kuesioner. Literatur review dilakukan untuk mengidentifikasi variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Kuesioner ini dikembangkan berdasarkan identifikasi variabel. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini diisi oleh seluruh karyawan PT. Fan, dikarenakan jumlah karyawan hanya sejumlah 30 orang. Teknik pengambilan respon menggunakan google form secara online selanjutnya dikuatkan dengan Analisa deskriptif. Alat Analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SMART PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden

Data penelitian diperoleh dari 30 karyawan dari seluruh karyawan PT. X dengan karakteristik yang dirangkum pada tabel 2.

Tabel 2. Data Responden

Variabel	Jumlah	Persen
<i>Jenis Kelamin</i>		
- Perempuan	15	50
- Laki-laki	15	50
<i>Masa Kerja</i>		
- Kurang dari 1 tahun	6	20
- 1 – 2 tahun	16	53
- 3 – 4 tahun	7	23
- Lebih dari 4 tahun	1	3
<i>Jabatan</i>		
- Operator atau staff	24	80
- Leader	4	13
- Supervisor up	2	7

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan data responden yaitu yang menjadi sampel penelitian sebanyak 30 orang pada level operator atau staff. Dari responden laki-laki dan wanita yang di dominasi masa kerja 1 – 2 tahun.

Analisis

Hasil pengujian outer yang digunakan untuk pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Outer Model

<i>Indikator</i>	<i>Outer Loading</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Kesimpulan</i>
Disiplin Kerja (X1)		0.807	0.874	Reliabel
1. Pemberian Kompensasi	0.838			Valid
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin	0.729			Valid
3. Aturan yang jelas	0.882			Valid
4. Pengawasan pemimpin	0.731			Valid
Kompensasi (X2)		0.919	0.937	Reliabel
1. Penawaran dan permintaan	0.726			Valid
2. Kemampuan dan kesediaan organisasi	0.862			Valid
3. Serikat Pekerja	0.859			Valid
4. Regulasi pemerintah	0.859			Valid
5. Biaya Hidup	0.921			Valid
6. Posisi, jabatan, pendidikan dan pengalaman	0.825			Valid
Kepuasan kerja (Z)		0.824	0.872	Reliabel
1. Adanya kesempatan untuk Maju	0.749			Valid
2. Keamanan dalam bekerja	0.809			Valid
3. Gaji	0.495			Valid
4. Pengawasan dari pimpinan	0.688			Valid
5. Fasilitas kerja	0.759			Valid
6. Komunikasi antar karyawan	0.849			Valid
Kinerja Karyawan (Y)		0.864	0.891	Reliabel
1. Komitmen (Kesetiaan)	0.832			Valid
2. Prestasi Kerja	0.517			Valid
3. Kedisiplinan	0.886			Valid
4. Kerja sama	0.490			Valid
5. Kecakapan	0.705			Valid
6. Tanggung Jawab	0.802			Valid
7. Kreativitas	0.847			Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2023

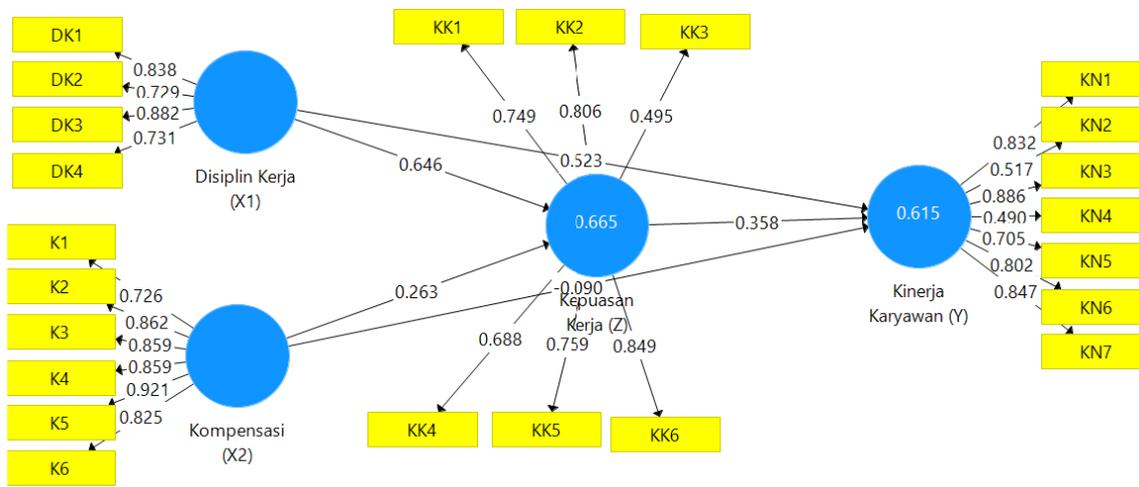
Hampir seluruh indikator pada setiap variabel telah valid karena telah lebih besar daripada 0,7 kecuali Kepuasan Kerja Gaji, Pengawasan dari pimpinan dan Kinerja Karyawan Prestasi kerja dan Kerjasama. Indikator ini tetap dipertahankan karena nilai tidak lebih kecil dari 0,40 dan telah mendekati 0,7. Seluruh variabel juga telah reliabel karena telah memenuhi cut off yang digunakan dalam penelitian ini (cronbach alpha Disiplin kerja 0,807 kompensasi 0,919, kepuasan kinerja 0,824 dan Kinerja Karyawan 0,864 lebih besar dari 0,7 sedangkan composite reliability Disiplin kerja 0,874 kompensasi 0,937, kepuasan kinerja 0,873 dan Kinerja Karyawan 0,891 lebih besar daripada 0,80).

Tabel 4. Indeks Pengujian Model

Endogenous Variabel	Cut of Value	Hasil Analisis	Evaluasi model
R²			
Kepuasan Kerja	≥ 0,20	0,665	Fit
Kinerja Karyawan	≥ 0,20	0,615	Fit

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Model dapat diterima karena seluruh variabel endogen memiliki nilai R square lebih besar dari 0,2. Variabel endogen Kepuasan Kerja memiliki nilai R square 0,665 atau dalam kategori yang moderate sedangkan variabel endogen kinerja karyawan dengan nilai R square 0,615 dalam kategori sangat kuat.



Gambar 1. Hasil Analisis
 Sumber: Data penelitian diolah, 2023

Gambar 1 menunjukkan estimasi dari indikator ke variabel dan keterkaitan antar variabel. Seluruh indikator telah berkontribusi membentuk variabel masing-masing. Indikator DK3 merupakan indikator utama pembentuk Disiplin kerja, K5 sebagai indikator utama kompensasi, KK6 sebagai indicator utama kepuasan kerja dan KN03 merupakan indikator utama dari kinerja karyawan.

Tabel 5. Estimasi

Alur	Jenis	Std. Deviation	P-Value	Kesimpulan
Disiplin kerja → Kepuasan Karyawan	Langsung	0,728	0,004	Signifikan
Disiplin kerja → Kinerja Karyawan	Langsung	0,802	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	Langsung	0,061	0,000	Signifikan
Kompensasi → Kepuasan Karyawan	Langsung	0,584	0,003	Signifikan
Kompensasi → Kinerja Karyawan	Langsung	0,645	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	Tidak Langsung	0,061	0,000	Signifikan

Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	Tidak Langsung	0,584	0,000	Signifikan
---	-------------------	-------	-------	------------

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Tabel 5 menunjukkan alur pengaruh antar variabel dalam model. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan, Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan tetapi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh dimana pengaruhnya secara total pengaruhnya semakin kuat. Begitupun Kompensasi tidak secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan tetapi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh dimana pengaruhnya secara total pengaruhnya semakin kuat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan

Penelitian menghasilkan temuan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,728. Semakin baik penerapan disiplin akan mendorong tumbuhnya kepuasan karyawan terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Azhar, 2020) bahwa disiplin memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Penggunaan berbagai tipe strategi yang ditentukan oleh pihak manajemen berdasarkan persepsi manajer akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam organisasi. Dalam hal ini, strategi yang akan dibuat oleh pihak manajemen harus tepat sasaran, maksud, dan tujuannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menghasilkan temuan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,802. Semakin baik penerapan disiplin akan mendorong tumbuhnya kinerja karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain Disiplin Kerja yang meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas akan mendorong manajer untuk mengedepankan target organisasi, agar peraturan yang dibuat sesuai dengan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian (Sugiarti, 2020), bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Para manajer harus membuat keseimbangan antara nilai-nilai dalam kehidupan dengan nilai-nilai yang telah ditentukan dalam perusahaan. Peraturan yang sejalan dengan nilai perusahaan akan mendorong manajer untuk lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,061. Semakin baik kepuasan karyawan mendorong tumbuhnya kinerja karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain Kepuasan kerja yang meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas akan mendorong manajer untuk mengedepankan target organisasi, agar peraturan yang dibuat sesuai dengan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Hafizh, 2022) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Tingkat kepuasan kerja pegawai dapat menimbulkan komitmen yang lebih besar kemudian mempengaruhi Upaya dan akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan

Penelitian menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,645. Semakin baik kompensasi karyawan mendorong tumbuhnya kepuasan karyawan. Menurut (Yusuf, 2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kekuatan yang tercipta di dalam tubuh perwakilan dan dapat membuat perwakilan secara sengaja menyesuaikan diri dengan pilihan administrative, peningkatan kerja dan perilaku yang tinggi, hal ini sesuai dengan penelitian (Hafizh, 2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai, cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menghasilkan temuan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,645. Semakin baik kompensasi karyawan mendorong tumbuhnya kepuasan karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian (Sugiarti, 2020), bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi dikelola dengan baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Penelitian menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,061. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Hafizh, 2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Penelitian menghasilkan temuan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,584. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Suwandi, 2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu serta proporsional berdasarkan kinerja yang dihasilkan akan memberikan dampak untuk semakin meningkatkan kinerja dengan asumsi adanya pemberian kompensasi yang sesuai menjadi faktor yang utama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja pun berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin adil, layak dan wajar pemberian kompensasi dan pemberian aturan untuk penegakkan disiplin kerja maka karyawan akan senang, dihargai dan bekerja

keras serta memiliki semangat yang tinggi (kepuasan kerja). Kepuasan kerja penting sebagai mediator yang mempengaruhi kompensasi dan kinerja karyawan. Hal ini akan berdampak pada kualitas kerja yang baik.

Saran

Perusahaan harus secara rutin mengevaluasi sistem kompensasi dan disiplin kerja yang diterapkan, memastikan bahwa pemberian kompensasi adil, layak, dan wajar serta aturan disiplin kerja diterapkan secara konsisten. Penting juga untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai indikator utama dalam mengukur efektivitas sistem tersebut. Pelatihan kepemimpinan untuk manajer dan supervisor perlu ditingkatkan agar mereka dapat memahami dan memenuhi kebutuhan individu karyawan serta memastikan pemberian kompensasi yang tepat dan penerapan disiplin kerja yang tepat. Komunikasi yang baik dan transparansi terkait kebijakan kompensasi dan disiplin kerja perlu ditingkatkan agar karyawan merasa lebih dihargai. Fokus perusahaan harus ditujukan pada peningkatan kualitas kerja secara keseluruhan, termasuk peningkatan produktivitas, kreativitas, dan motivasi karyawan. Dengan menerapkan saran-saran ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, 56-57. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/422/pdf>
- Hafizh, M. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. *Universitas Islam Indonesia*, 148. <http://dspace.uui.ac.id/123456789/44195>
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen SDM perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, Dr. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Jufrizen. (2021). Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 13. <http://hdl.handle.net/11617/9974>
- Dr. Bayu Kurniawan, S. K. dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Kimshafi Alung Cipta.
- Putranti, H. R. D. (2022). *Turnover Intention*. Eureka Media Aksara.
- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Science (JEHSS)*, 483-484. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwandi. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. ISS Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4*, 241-242. <https://doi.org/10.36778/jesy.v4i1.320>
- Syarif, R. M. Y., Ria Mardiana Yusuf, & Darman. (2017). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.
- Widyanti, R. (2018). *Manajemen Karir*. Rizky Artha Mulia.
- William H. Mobley. (2002). *Employee Turnover Causes, Consequences, and Control*. Addison-Wesley Publ.
- Yusuf, H. &. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.