

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung

Penulis:

Waffa Karimah

Azzahra¹

Fanji Wijaya²

Dadan Abdul Aziz

Mubarok³

Afiliasi:

Universitas Indonesia

Membangun¹

Korespondensi:

waffakarimahazzahra@

student.inaba.ac.id

fanji.wijaya@inaba.ac.i

d

dadan.abdul@inaba.ac.

id

Histori Naskah:

Submit: 19-02-2024

Accepted: 25-02-2024

Published: 01-03-2024

Abstrak: Disiplin kerja ialah perilaku serta sikap yang memperlihatkan tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan sesuai dengan peraturan dan standar perusahaan. Lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi merupakan bagian yang memberikan manfaat seperti gaji dan bonus dengan memberikan manfaat yang dapat digunakan untuk merencanakan strategi yang mendukung pertumbuhan perusahaan dan kepuasan karyawan. Penelitian ini bermaksud guna melakukan analisis determinansi disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi atas kepuasan kerja dari karyawan di PT. Candratex Sejati Kabupaten Bandung. Dalam penelitian ini, 30 karyawan dipilih sebagai sampel memakai *Probability sampling* memakai metode *simple random sampling*. Data dikumpulkan lewat wawancara, kuesioner, serta dokumentasi. Metode yang dipakai pada penelitian ini ialah metode penelitian kuantitatif digunakan dengan bantuan program statistik SPSS *version 29 for windows (Statistical Package For Social Sciences)* dengan melakukan analisis deskriptif, verifikatif, pengujian asumsi klasik, serta uji hipotesis menggunakan pengujian f (simultan) serta uji t (parsial). Temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja memiliki signifikansi determinansi positif kepada kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja serta kompensasi mempunyai signifikansi determinansi negatif atas kepuasan kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Pada periode globalisasi saat ini, kompetisi bisnis semakin sengit dan berkembang secara cepat, sehingga memaksa perusahaan guna meningkatkan kemampuan berkontestasi guna memastikan kelangsungan bisnis yang dijalankan. Hal ini bisa diamati melalui semakin bertambah tingginya tingkatan persaingan yang kompetitif diantara pada pelaku usaha dibidang industri tekstil. Dalam menghadapi persaingan tersebut, maka perlu memperhatikan sumber daya manusia dengan krusial pada tataran menjalankan tugasnya yang bisa meningkatkan produktifitas suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam perusahaan dengan mengelola, memanfaatkan serta mengatur tenaga kerja agar dapat beroperasi secara efisien guna mencapai tujuan organisasi. Pentingnya manajemen SDM tercermin dalam kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan serta kapabilitas perusahaan. Kurangnya pengelolaan yang efektif dapat mengakibatkan masalah, seperti ketidakpuasan kerja karyawan karena kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai.

Berdasarkan perspektif Afandi (2018:73), kepuasan kerja ialah reaksi emosional yang memiliki efektivitas atas beragam aspek pekerjaan, memiliki cakupan perasaan menyenangkan ataupun tidaknya pekerjaan untuk karyawan. Tingkat kepuasan kerja ini erat kaitannya dengan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Jika kepuasan kerja rendah, kemungkinan besar akan menyebabkan tingginya *turnover* di perusahaan.

Kepuasan kerja memegang peranan penting karena dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan retensi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi positif dalam mempertahankan pekerjaannya.

Disiplin kerja adalah sikap menjunjung tinggi tata tertib organisasi yang terdapat pada diri setiap karyawan, dengan demikian memungkinkan mereka guna secara sukarela menyesuaikan diri dengan tata tertib organisasi Siagian (2019). Disiplin dalam bekerja mencakup pemahaman dan ketaatan terhadap kebijakan perusahaan serta keberlakuan dari norma sosialnya. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan tingginya tanggung jawab individu atas pekerjaannya.

Lingkungan kerja juga berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja, di mana kondisi yang nyaman, aman, dan tentram dapat membantu karyawan merasa puas dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Menurut Sedermayanti (2017), lingkungan kerja memiliki cakupan seluruh dari bahan serta alat yang tersedia pada sekitaran lokasi kerja serta perusahaan yang memengaruhi cara dan kinerja karyawan baik secara individu maupun secara kolektif.

Faktor lainnya yang berdampak pada kepuasan kerja ialah kompensasi dalam bekerja. Kompensasi ini mengarah terhadap imbalan yang dilakukan pemberiannya kepada karyawan dari sisi perusahaan, baik dalam bentuk uang maupun barang, sesuai dengan jasa yang telah diberikan. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah pengganti atas kontribusi yang dilakukan pemberiannya terhadap perusahaan, baik berupa barang ataupun uang pada tataran tidak langsung ataupun langsung, dan merupakan elemen penting dalam dinamika hubungan antara karyawan dan perusahaan.

Studi Literatur

Kepuasan Kerja

Berdasarkan perspektif Mangkunegara (2016:117) kepuasan kerja ialah perasaan tidak memberikan sokongan ataupun memberikan sokongan yang dirasakan pegawai ketika bekerja. Tiap-tiap pekerja mempunyai karakteristik yang memiliki diversifikasi sesuai tinggi rendahnya kepuasan kerja, sehingga tingkat kepuasan kerja yang dimiliki bervariasi. Hal ini dapat mengakibatkan dampak yang berbeda pada setiap individu. Berdasarkan perspektif Wibowo (2016:415) kepuasan kerja ialah perilaku keseluruhan atas pekerjaan seseorang yang mencerminkan perbandingan antara imbalan yang didapatkan oleh pekerjaan juga harapan mereka tentang imbalan yang semestinya mereka terima. Melalui penjabaran itu, bisa dilakukan penyimpulan bahwasanya kepuasan kerja ialah resultan dari sejauh mana harapan seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan kenyataan yang dialami. Ini memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja merupakan respons positif atas situasi kerja seseorang.

Berdasarkan perspektif Robbins dan Judge (2018:50), atas lima aspek yang membentuk kepuasan kerja:

1. Pekerjaan tersebut sendiri
2. Promosi
3. Gaji
4. Rekan Kerja
5. Supervisi

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap atau tindakan yang ditunjukkan oleh seorang pekerja terhadap tugas dan kewajiban pekerjaannya dengan mematuhi aturan dan norma – norma serta kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat pegawai bekerja. Jika suatu saat pegawai melanggar tugas dan wewenang maka pekerjaan akan terdapat sanksi yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah ide di lingkungan kerja yang meminta karyawan untuk menjaga ketertiban. Kualitas disiplin kerja yang baik tercermin dari seberapa besar seseorang bertanggung jawab atas tugas yang dilakukan pemberian terhadapnya. Berdasarkan perspektif Sinambela (2019:332) disiplin kerja ialah aturan yang amat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur, karena kedisiplinan di tempat kerja dianggap baik ketika para pegawai mematuhi semua peraturan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja ialah satu diantara beragam aspek penting dari manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi pada peningkatan daya kerja karyawan yang semakin tinggi. Berdasarkan penjabaran itu, bisa dilakukan penyimpulan bahwasanya disiplin kerja ialah sikap yang wajib dilakukan penanamannya supaya munculnya daya kerja yang baik pada suatu perusahaan.

Adapun indikator disiplin kerja Menurut Staves dalam Octorano (2019:110), mengatakan bahwa disiplin kerja melibatkan langkah – langkah seperti berikut ini:

1. Penggunaan jam kerja
2. Tanggung jawab
3. Kehadiran

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2019:66), lingkungan kerja merujuk pada elemen-elemen di sekitar para pekerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas mereka, seperti suhu, kelembaban, pencahayaan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan kerja. Kualitas lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai, yang dapat dikelompokkan menjadi dua kategori: lingkungan kerja yang bersifat fisik dan yang tidak bersifat fisik. Dari penjelasan tersebut, bisa dilakukan penyimpulan bahwasanya lingkungan kerja mencakup keseluruhan faktor di lokasi kerja yang memengaruhi motivasi atau semangat karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Siagian (2020:59), indikator lingkungan kerja diklasifikasikan kedalam dua bagian, yakni:

1. Lingkungan fisik ialah seluruh kondisi yang bentuknya fisik
2. Lingkungan non fisik ialah munculnya relasi kerja yang harmonis

Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang utama dalam sumber daya manusia dengan memberikan imbalan kepada karyawan yang mencakup elemen – elemen seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, serta manfaat lainnya. Kompensasi bertujuan sebagai bentuk penghargaan, memotivasi pegawai, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dalam membantu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019:83) menyatakan bahwasanya kompensasi ialah imbalan yang dilakukan pemberiannya oleh perusahaan terhadap karyawan menjadi penghargaan atas waktu, tenaga, serta pikiran yang telah diberikan oleh mereka. Hasibuan (2017) juga menggambarkan kompensasi sebagai segala ragam pendapatan yang didapatkan disisi karyawan yang menjadi ganti terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan, baik dalam bentuk uang maupun barang. Dari pernyataan tersebut adalah bahwa kompensasi mencakup seluruh ragam penghargaan yang didapatkan dari karyawan menjadi imbalan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Mangkunegara (2017:85), indikator kompensasi tersusun atas dua aspek, yakni:

1. Kompensasi finansial mencakup kompensasi tidak langsung (tunjangan) serta langsung.
2. Kompensasi Non finansial mencakup aspek- aspek karir seperti peluang untuk promosi, stabilitas jabatan dan pengakuan atas kinerja.

Metode Penelitian

Pada studi ini, penelitian memakai metode kuantitatif lewat pendekatan verifikatif dan deskriptif. Berdasarkan perspektif Sugiyono (2019), metode penelitian yang menggunakan data kuantitatif didasarkan pada *positivistic*, di mana data yang digunakan adalah data konkrit dalam bentuk berbagai angka yang angka yang berikutnya dianalisis memakai statistic menjadi alat untuk menguji kalkulasi. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, penggunaan kuesioner, serta pengumpulan dokumentasi. Penggunaan *skala likert* dipakai guna menilai sikap, opini, serta perspektif individu. Populasi dan sampel penelitian terdiri dari seluruh karyawan di PT. Candratex Sejati, dengan 30 orang sebagai sampel yang dipilih menggunakan Teknik dari pengambilan sampelnya secara *probability sampling* memakai metode pengambilan *simple random sampling*. Analisis data dilakukan memakai program statistik SPSS *version 29 for windows (Statistical Package For Social Sciences)* dengan analisis deskriptif, verifikatif, uji hipotesis serta uji asumsi klasik melalui uji t (parsial) serta uji f (simultan).

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.50646517
Most Extreme Differences	Absolute		.125
	Positive		.068
	Negative		-.125
Test Statistic			.125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.262
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.250
		Upper Bound	.273

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berlandaskan terhadap hasil pengujian Kolmogorov Smirnov, nilai signifikan ialah 0.200 yang semakin besar dari 0,05. Atas dasar tersebut, bisa dilakukan penyimpulan bahwasanya hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan distribusi data yang normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.308	6.241		1.011	.322
	Disiplin Kerja	-.133	.158	-.156	-.843	.407
	Lingkungan Kerja	.107	.067	.321	1.607	.120
	Kompensasi	-.070	.116	-.121	-.604	.551

a. Dependent Variable: RES2

Berpedoman terhadap resultan pengujian heteroskedastisitas, ditemukan bahwa nilai signifikan heteroskedastisitas lebih besar dari pada 0.005. Atas dasar tersebut, berdasarkan uji tersebut, diasumsikan bahwa distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.949	11.413		-.434	.668		
	Disiplin Kerja	.655	.289	.396	2.263	.032	.999	1.001
	Lingkungan Kerja	.041	.122	.064	.339	.738	.854	1.171
	Kompensasi	.196	.211	.175	.925	.363	.853	1.172

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berpedoman terhadap resultan pengujian multikolinearitas yang telah dilakukan, didapati bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari ketiga variabel itu berada di bawah 10, serta skor toleransi dari tiap- tiap variabelnya lebih besar dikomparasikan terhadap 0.10. Atas dasar tersebut, bisa dilakukan penyimpulan bahwasanya tidak terdapat masalah multikolinearita berdasarkan hasil uji tersebut.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dipakai guna memperlihatkan sejauh apa determinansi satu variabel independen pada tataran individual dalam konteks memberikan penerangan dependen.

Tabel 4 Hasil Analisis Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.785	9.814		-.997	.328
	Disiplin Kerja	.756	.249	.496	3.037	.005
	Lingkungan Kerja	.010	.625	.003	.016	.987
	Kompensasi	.244	.168	.238	1.457	.157

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berpedoman terhadap resultan perhitungan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel berikut memiliki nilai sebagaimana berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1) mempunyai skor T hitung yang melebihi T tabel, yaitu $3.037 > 2.055$ yang mana tingkatan signifikansinya $0.005 < 0.05$. Atas dasar tersebut, data disimpulkan bahwasanya variabel Disiplin Kerja mempunyai signifikansi determinansi positif atas variabel kepuasan kerjanya.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki skor T kalkulasi yang lebih rendah dikomparasikan terhadap skor T tabel, yakni $0.16 < 2.055$ yang mana tingkatan signifikansinya $0.987 > 0.05$. Dengan demikian, bisa dilakukan penarikan kesimpulan bahwasanya variabel lingkungan Kerja memiliki signifikansi determinansi negatif atas variabel kepuasan kerjanya.
3. Variabel Kompensasi (X_3) memiliki skor T kalkulasi yang lebih rendah dikomparasikan terhadap skor T tabel, yakni $1.457 < 2.055$ yang mana tingkatan signifikansinya $0.157 > 0.05$. Dengan demikian, bisa dilakukan penarikan kesimpulan bahwasanya variabel lingkungan Kerja memiliki signifikansi determinansi negatif atas variabel kepuasan kerjanya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dipakai guna melakukan pencarian apakah variabel independen pada tataran simultan ataupun bersama-sama memberikan determinansi pada variabel dependen.

Tabel 5 Hasil Analisis Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.041	3	56.680	3.907	.020 ^b
	Residual	377.159	26	14.506		
	Total	547.200	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil tabel tersebut didapati skor F- hitung sejumlah 3.907 yang signifikansinya 0,20 lebih besar dibandingkan 0.05 ($0.20 > 0.05$) dengan demikian bisa dilakukan penyimpulan bahwasanya H_a diterima serta H_o ditolak, yang maknanya tidak adanya determinansi signifikan terhadap Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, serta Kompensasi atas Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Berpedoman terhadap resultan pengujian regresi tersebut ada resultan pengujian regresi berganda yakni lewat uji t ataupun uji parsial adanya resultan sebagaimana berikut:

1. Disiplin Kerja (X_1) memiliki signifikansi determinansi positif atas kepuasan kerja (Y), yang mana skor kalkulasinya 3.037 serta signifikansi 0.005. Lingkungan Kerja (X_2) memiliki signifikansi determinansi.
2. Lingkungan Kerja (X_2) memiliki signifikansi determinansi negatif atas kepuasan kerja (Y), yang skor T kalkulasinya 0.16 serta signifikansi 0.0987.
3. Variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh negative serta memiliki signifikansi atas kepuasan kerja (Y), yang skor T kalkulasinya 1.467 serta signifikansi 0.157

Kesimpulan

Variabel Disiplin Kerja mempunyai signifikansi implikasi positif kepada tingkat kepuasan dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam kondisi tersebut bahwa disiplin kerja yang diterapkan memiliki peraturan serta motivasi yang kuat untuk mencapai hasil yang optimal. Variabel lingkungan Kerja mempunyai determinansi yang negatif serta memiliki signifikansi atas kepuasan kerja, menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerjanya secara langsung memberikan determinansi pada kepuasan kerja. Pada kondisi tersebut bahwa lingkungan kerja harus diperhatikan aspek yang dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Variabel kompensasi memiliki dampak yang berlawanan dan bermakna pada kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam kondisi tersebut bahwa kompensasi yang kompetitif serta adil bisa menjaga motivasi dari karyawannya pada tataran kesuksesan perusahaan. Ada pengaruh secara bersama – sama bermakna dari Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), serta Kompensasi (X_3) atas Kepuasan Kerja (Y).

Referensi

- Adamy Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Farizki dan Wahyuati (2017:65). *Lingkungan Kerja*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Fahraini, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 20-30.
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pt. Sriwijaya air di makassar. *Movere journal* vol 2 no. 2 , 89-92.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kashmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Riva'i. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*. Jakarta: Radja Grapindo Persada.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Silaen Ruth, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi pertama. Jakarta. Kencana Media Group
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Uwibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Persada.