



+62 878-9658-6407

087896586407

<https://dinastirev.org/JIMT>editor@dinastirev.org

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Lili E. Lucky Meilasari¹⁾ Ryani Dhyan Parashakti²⁾, Justian³⁾, Efa Wahyuni⁴⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

^{2,3,4)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nusantara

ARTICLE INFORMATION

Received: 22 April 2020

Revised: 20 Mei 2020

Issued: 2 Agustus 2020

Corresponding Author: First author

E-mail:

ryani.dhyan.parashakti@undira.ac.id

justian@undira.ac.id

efa.wahyuni@undira.ac.id



DOI:10.31933/JIMT

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Rengo Containers. Populasi semua karyawan departemen produksi PT Surya Rengo Containers, sedangkan teknik pengambilan sampel secara insidental menggunakan rumus Solving ditemukan 98 responden sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji T dan koefisien determinasi. Hasil penelitian yang digunakan adalah SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan disiplin kerja serta pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Kemajuan era globalisasi membuat setiap perusahaan ikut berkembang dan bersaing dalam dunia usaha yang semakin kompetitif. Menurut Dessler (2013) sumber daya manusia merupakan proses mengenai karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja, kesehatan kerja dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik, akan menimbulkan ketidak nyamanan pada karyawan dalam bekerja sehingga apa yang dihasilkan karyawan atas pekerjaannya akan kurang bermanfaat bagi perusahaan, maka dari itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Kenyamanan dalam bekerja juga merupakan kepuasan yang dirasakan oleh setiap karyawan. Menurut Danang Sunyoto (2013), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas dan produktivitas kerja, apabila karyawan merasa puas maka akan menghasilkan hal yang positif dengan apa yang ia kerjakan dan mempengaruhi pada kinerja karyawan itu sendiri, hal ini tentu akan sangat berpengaruh pada pencapaian perusahaan. Selain itu Afrizal (2012) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi hal yang berarti bagi karyawan untuk merasa puas dengan pekerjaannya yang telah dia kerjakan. Menurut Marwansyah (2012) bentuk *reward* baik secara materi atau tidak baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan secara adil, sebagai suatu kontribusi atas jasanya terhadap tujuan organisasi.

Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik terlalu lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan menurut Mahendrawan dan Indrawati (2015). Jika menerapkan ketepatan beban kerja yang menghindarkan pegawai dengan banyaknya aktivitas dan kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan termotivasi yang mengakibatkan terjadinya kedisiplinan karyawan dan karyawan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fenomena dalam penelitian yang dilakukan di PT Surya Rengo Containers kompensasi yang diberikan di PT Surya Rengo Containers terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari gaji pokok, bonus, upah lembur. Kompensasi finansial tidak langsung yang terdiri dari tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya, dan asuransi kesehatan karyawan. Pemberian gaji dilakukan setiap sebulan sekali dan disesuaikan dengan pembagian pekerjaannya. Permasalahan pemberian kompensasi finansial yang sering dihadapi oleh pihak perusahaan selama ini yaitu bagaimana kompensasi finansial dapat dirasakan adil dan sesuai sehingga timbul kepuasan kerja pada diri karyawan. Dari pandangan pihak PT Surya Rengo Containers semua kompensasi finansial langsung dan tidak langsung yang diberikan sudah dapat memuaskan karyawan.

Namun ternyata terdapat fenomena-fenomena tentang permasalahan pemberian kompensasi finansial tersebut. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti, dari hasil survey dan wawancara yang dilakukan penelitian di PT Surya Rengo Containers diketahui bahwa ada beberapa karyawan yang mengeluh karena kompensasi yang diberikan masih kurang cukup, karena dianggap bahwa pemberian kompensasi finansial langsung yang diberikan hanya mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari tetapi tidak mencukupi kebutuhan lainnya. Beberapa karyawan juga mengeluh tentang pemberian gaji tidak sesuai. Kondisi ini yang menjadikan sebagian karyawan merasa kurang adil dalam pemberian gaji.

PT Surya Rengo Containers sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi agar mampu bekerja dengan optimal untuk salah satunya adalah dengan meminimalisir beban kerja dan menciptakan kinerja yang baik serta kondusif, meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan

yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir beban kerja dan menciptakan kinerja yang baik serta kondusif. Karena meningkatnya ketidakhadiran karyawan berdampak buruk bagi kemajuan PT Surya Rengo Containers, dapat merugikan perusahaan jika karyawan jarang tidak masuk maka target pekerjaan perusahaan tidak cepat selesai dan terjadi penumpukan pekerjaan yang semakin banyak lagi.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Rengo Containers?; (2) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Rengo Containers?; (3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Rengo Containers?

Tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Rengo Containers; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Rengo Containers; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Rengo Containers

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Menurut Bangun (2015) kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya. Disisi lain, menjadi pertimbangan bagi setiap organisasi dalam menentukan kompensasi, karena gaji dan upah serta bentuk kompensasi lain merupakan komponen biaya usaha.

Beban Kerja

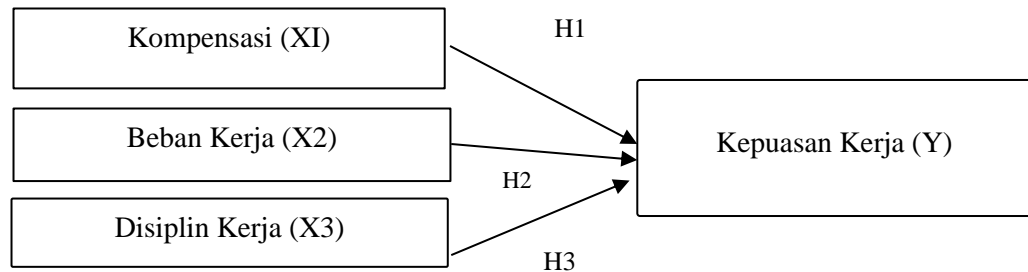
Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar, maka beban kerja yang dilakukan berlebih. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu hal ini di nyatakan oleh Menpan (2010).

Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2010) "Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Ada dua jenis disiplin yang sangat dominan sesuai dengan apa yang dikehendaki individu. Pertama disiplin dalam hal waktu dan disiplin kerja atau perbuatan". Dengan demikian kedua jenis disiplin yang dikemukakan oleh Moenir tersebut merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan serta saling mempengaruhi.

Rerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas, maka rerangka dalam penelitian ini sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah karyawan PT Surya Rengo Containers Departemen Produksi yang berjumlah 130 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut Sugiyono (2011). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan departemen produksi sebanyak 130 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik *Slovin* menurut Sugiyono (2011). Berdasarkan perhitungan menggunakan teknik *Slovin*, maka penulis memutuskan untuk mengambil sampel sebanyak 98 karyawan terdiri Manager, general staff, supervisor, operative di departemen produksi PT Surya Rengo Containers.

Metode Analisis

1) Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012), menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis akan digunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2012), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum maupun generalisasi.

2) Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur itu menunjukkan ketepatan dan kesesuaian. Menurut Sugiyono (2015), validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur Priyatno (2014). Uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode

pengujian validitas isi dengan analisis item menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliabel*). Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Priyatno (2014), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

3) Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2014), Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linear dapat dikatakan sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik, yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2014) multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Metode uji multikolinieritas yaitu melihat nilai variance inflation factor (VIF), apabila nilai $VIF < 1$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Priyatno, 2014).

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyatno (2014) heteroskedastisitas merupakan varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dasar kriteria pengambilan keputusan: jika ada pola tertentu titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2014) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat.

5) Uji Hipotesis

a. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2014) Adjusted R Square menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Adjusted R Square biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independent (bebas). Angka ini kemudian diubah ke bentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari uji F adalah untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Ghozali (2013) dalam pengujian ini antara F hitung dengan F tabel. Nilai F tabel dapat ditentukan dengan tingkat signifikansi 5%, Dengan df 1 (jumlah variable-1) dan df 2 = (n-k-1). Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika F hitung lebih besar dari F tabel maka hipotesis diterima, sedangkan sebaliknya jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka hipotesis ditolak.

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

dugaan yang Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dihipotesiskan oleh peneliti. Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji t. Kriteria pengujian pada Uji t menurut Priyatno (2014) adalah:

- 1) Jika Signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika Signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
KOMPENSASI	K1	0,76	0,199	Valid
	K2	0,853	0,199	Valid
	K3	0,829	0,199	Valid
	K4	0,761	0,199	Valid
	K5	0,6	0,199	Valid
	K6	0,801	0,199	Valid
	K7	0,741	0,199	Valid
	K8	0,619	0,199	Valid
	K9	0,646	0,199	Valid
	K10	0,648	0,199	Valid
BEBAN KERJA	BK1	0,762	0,199	Valid
	BK2	0,771	0,199	Valid
	BK3	0,719	0,199	Valid
	BK4	0,701	0,199	Valid
	BK5	0,62	0,199	Valid
	BK6	0,767	0,199	Valid
	BK7	0,779	0,199	Valid
	BK8	0,770	0,199	Valid
	BK9	0,674	0,199	Valid

DISIPLIN KERJA	BK10	0,580	0,199	Valid
	DK1	0,637	0,199	Valid
	DK2	0,647	0,199	Valid
	DK3	0,571	0,199	Valid
	DK4	0,716	0,199	Valid
	DK5	0,802	0,199	Valid
	DK6	0,776	0,199	Valid
	DK7	0,767	0,199	Valid
	DK8	0,583	0,199	Valid
	DK9	0,824	0,199	Valid
KEPUASAN KERJA	DK10	0,749	0,199	Valid
	KK1	0,762	0,199	Valid
	KK2	0,876	0,199	Valid
	KK3	0,797	0,199	Valid
	KK4	0,775	0,199	Valid
	KK5	0,632	0,199	Valid
	KK6	0,797	0,199	Valid
	KK7	0,858	0,199	Valid
	KK8	0,818	0,199	Valid
	KK9	0,671	0,199	Valid
KK10	0,557	0,199	Valid	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Dari Tabel 1 berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $R_{tabel} = 0,199$ (nilai R_{tabel} untuk $N=98$) dengan taraf signifikansi 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja dikatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ukuran *cronbach's coefficient alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.6 .

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data pada Tabel 2 berikut, dapat diketahui bahwa semua instrument yang dibentuk dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan ≥ 0.6 . sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian *reliable* atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Coefficient Alpha	Hasil Pengujian
1	Kompensasi	.900	$\geq 0,6$	<i>Reliable</i>
2	Beban Kerja	.894	$\geq 0,6$	<i>Reliable</i>
3	Disiplin Kerja	.888	$\geq 0,6$	<i>Reliable</i>
4	Kepuasan Kerja	.914	$\geq 0,6$	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Hasil Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, Widarjono (2015). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji one sample Kolmogorov smirnov yang dapat dilihat pada signifikansi, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dikatakan terdistribusi dengan normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
		N	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		6.28121122
Most Extreme Differences	Absolute		.061
	Positive		.056
	Negative		-.061
Kolmogorov- Smirnov Z			.061
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 3 diatas bahwa besarnya nilai Kolmogorov- Smirnov adalah 0.061 dan Asymp Sig pada 0.200 > 0.05 hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolonieritas

Ghozali, (2011) mengungkapkan bahwa uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independen atau dengan kata lain berarti adanya hubungan linear yang sempurna di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Korelasi yang kuat antar variabel bebas menunjukkan adanya multikolonieritas. Jika terdapat korelasi yang sempurna di antara variabel bebas, maka konsekuensinya adalah koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir, nilai standard error setiap regresi menjadi tidak terhingga. Gejala multikolonieritas terjadi bila nilai *tolerance* kurang dari 0.1 atau VIF lebih dari 10. Berikut ialah hasil uji multikolonieritas dalam penelitian ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.352	3.750		3.027	.003		
K	.116	.072	.129	1.606	.112	.964	1.037
BK	.167	.094	.169	1.771	.080	.685	1.459
DK	.456	.089	.495	5.125	.000	.671	1.491

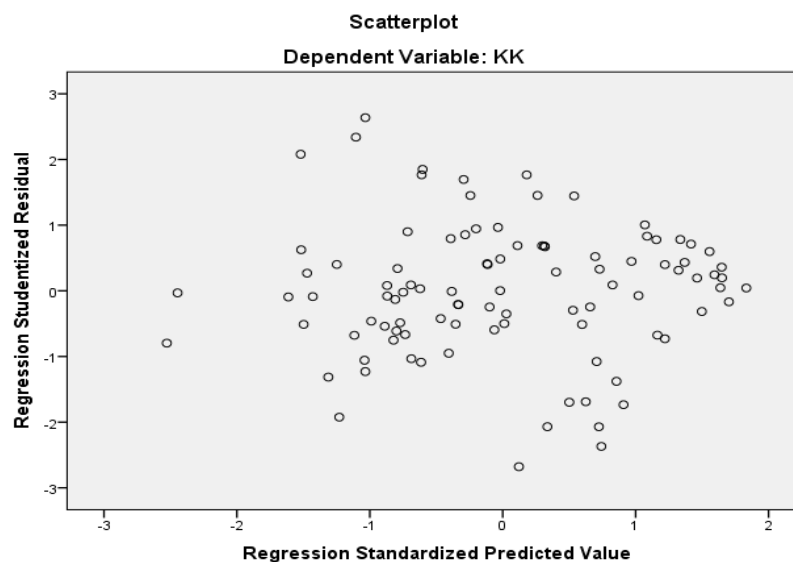
a. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen, yaitu Kompensasi (X_1) sebesar 0,964, Beban Kerja (X_2) sebesar 0,685, dan Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,671. Dari hasil output *variance inflation factor (VIF)* diketahui masing-masing variabel independen, yaitu Kompensasi (X_1) sebesar 1,037, Beban Kerja (X_2) sebesar 1,459, dan Disiplin Kerja (X_3) sebesar 1.491. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai *tolerance* $>0,10$ dan nilai *VIF* <10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastistas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode dengan melihat hasil *scatterplot* antara dua residu yang telah di standarkan (*Sdresid*) dengan hasil prediksi variabel dependen yang telah di standarkan (*Zpred*). Problem heterokedastisitas pada data residual.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Dari gambar 1. bahwa dari hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat dari scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik titik terlihat menyebar secara acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak digunakan untuk memprediksi.

Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan uji instrument, maka dapat dilakukan dengan analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari analisis dengan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.352	3.750		3.027	.003		
K	.116	.072	.129	1.606	.112	.964	1.037
BK	.167	.094	.169	1.771	.080	.685	1.459
DK	.456	.089	.495	5.125	.000	.671	1.491

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS 23 pada Tabel 5. dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja).

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta = 11.352 hal ini menunjukkan apabila nilai dari variabel Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) di objek penelitian sama dengan nol, maka besar variabel dependen Kepuasan kerja (Y) akan sama dengan 11.352.
- Koefisien $b_1 = 0.116$ hal ini menunjukkan apabila nilai Kompensasi (X_1) mengalami kenaikan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat, demikian sebaliknya. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
- Koefisien $b_2 = 0.167$ hal ini menunjukkan apabila nilai Beban Kerja (X_2) mengalami kenaikan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat, demikian sebaliknya. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- Koefisien $b_3 = 0.456$ hal ini menunjukkan apabila nilai Disiplin Kerja (X_3) mengalami kenaikan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat, demikian sebaliknya. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Hipotesis

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.394	6.38066

a. Predictors: (Constant), DK, K, BK

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0.643 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen (Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja) dengan variabel dependen (Kepuasan Kerja). Sedangkan koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0.413 yang memberi pengertian bahwa 41,3% Kepuasan Kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh Kompensasi, Beban kerja dan Disiplin Kerja. Sementara sisanya yaitu 58.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

**Tabel 7. Uji Statistik F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2692.346	3	897.449	22.043	.000 ^b
Residual	3827.001	94	40.713		
Total	6519.347	97			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), DK, K, BK

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 7 diatas, signifikansi nilai F sebesar 22.043 dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05. Untuk mengambil keputusan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

**Tabel 8. Hasil Uji Ketepatan Signifikansi Persial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.352	3.750		3.027	.003		
K	.116	.072	.129	1.606	.112	.964	1.037
BK	.167	.094	.169	1.771	.080	.685	1.459
DK	.456	.089	.495	5.125	.000	.671	1.491

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 8 diatas diketahui bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh jika di regresikan bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Dari hasil uji regresi berganda pada tabel diatas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

- a. Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Berdasarkan Tabel 8 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji statistik T yang didapatkan nilai T 1,606 dan nilai signifikansi untuk Kompensasi 0,112 nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas 0,05 atau $0,112 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
- b. Beban Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Dari Tabel 8 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji statistik T yang di dapatkan nilai T 1,771 dan nilai signifikansi untuk Beban Kerja 0,080 nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas 0,05 atau $0,080 < 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
- c. Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Dari Tabel di atas hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji statistik T yang di dapatkan nilai T 5,125 dan nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,112. Nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas yaitu $0,112 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil hipotesis ini tidak mendukung dari penelitian yang dilakukan Yaseen (2013) menyatakan secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Hal ini kemungkinan dikarenakan walaupun kompensasi meningkat atau menurun tetapi tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Rengo Containers.

2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,080. Nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas yaitu $0,080 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin besar beban kerja karyawan, maka akan mengakibatkan semakin menurunnya kepuasan kerja karyawan. Hasil hipotesis ini diperkuat oleh penelitian Mahendrawan & Indrawati, Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan PT. Panca Dewata DENPASAR, (2015) yang menyatakan beban kerja memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti lainnya yang juga mendukung dilakukan oleh Purbaningrat & Surya Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi, (2015) juga menyatakan adanya pengaruh negative beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Surya Rengo Containers. Hal ini sejalan dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Amiroso dan Mulyanto, (2014) menemukan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Rengo Containers.
2. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT Surya Rengo Containers.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Rengo Containers. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan tidak ada penumpukan pekerjaan yang di tanggung karyawan.

Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a) Sebaiknya PT Surya Rengo Containers menaikkan gaji maupun tunjangan yang disesuaikan dengan beban kerja yang diterima. Selain itu juga mengupayakan kesejahteraan para karyawan melalui reward agar para karyawan merasa puas dan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan pemberian kompensasi ini dinilai perlu untuk memberikan kepuasan kerja untuk seluruh karyawan.
 - b) Sebaiknya PT Surya Rengo Containers memberikan rincian-rincian pekerjaan pada karyawan supaya karyawan tidak merasa memiliki beban kerja terlalu banyak dan Perusahaan sebaiknya menciptakan suasana tempat kerja yang lebih baik agar karyawan dapat menikmati pekerjaannya.
 - c) Sebaiknya pemimpin atau atasan PT Surya Rengo Containers bisa memberikan petunjuk jika ada bawahan yang merasa mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya dan atasan seharusnya mengawasi para karyawannya dengan cara selalu hadir di tempat kerja agar para karyawan mendapatkan perhatian bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasan. Dengan demikian apabila disiplin berjalan dengan baik, maka perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat memperoleh standar produksi kerja sesuai target yang sudah ditentukan perusahaan.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
 - a) Untuk penelitian selanjutnya, penulis berharap penelitian ini bisa bermanfaat dan menjadi bahan referensi terkait Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan studi kasus PT Surya Rengo Containers. Selain itu untuk menambah indikator serta sempel agar hasil penelitiannya lebih akurat, misalnya variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja.

- b) Penelitian selanjutnya disarankan memilih industri dibidang lain yang bersedia memberikan informasi yang lebih kepada peneliti untuk riset agar mudah mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

DAFTAR RUJUKAN

- Afrika. (2011). "Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit". *Jurnal Artikel*. 05(2), 84-98.
- Amiroso, J., & Mulyanto. (2015). "Influence Of Discipline, Working Environment, Culture Of Organization and Competence on Workers' Performance Through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency)". *European Journal Of Business and Management*. 7(36), 86-98.
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management 8th*. New Jersey: Prentice Hall International. Inc.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata DENPASAR". *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936-3961.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B. Cetakan 2*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS.