

# Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Agus Angga Pradana<sup>1</sup>

I Made Astrama<sup>2</sup>

Putu Putra Astawa<sup>3</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: agusanggapradana@gmail.com

## ABSTRACT

*The formula of the hassle and the reason of this have a look at is to decide the impact of monetary repayment, paintings area and workload on activity pride. The place of this studies is in CV. Samas Bhakti Pertiwi in Badung and the pattern used become forty nine respondents. The facts evaluation method used is Validity Test, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t-take a look at and F-take a look at. Based at the effects of the have a look at it may be visible that monetary repayment has a vast superb impact on activity pride, paintings area has a vast superb impact on activity pride, workload has a vast superb impact on activity pride and concurrently monetary repayment, paintings area and workload have a vast impact on activity pride. The importance of the affect of the impartial variables on activity pride is 77.5 percent.*

**Keywords:** *Financial Compensation, Work Discipline, Workload, Job Satisfaction*

## ABSTRAK

Kesimpulan permasalahan serta tujuan dalam riset ini bagaimanakah serta buat mengenali akibat ganti rugi keuangan, patuh kegiatan serta bobot kegiatan kepada kebahagiaan kegiatan. Posisi penelitian ini di CV. Samas Bhakti Bumi di Bandel serta sampelyang dipakai sebesar 49 responden. Metode analisa informasi yang dipakai merupakan Percobaan Keabsahan, Reabilitas, Anggapan Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Pemastian, Percobaan t serta Percobaan F. Bersumber pada hasil riset bisa diamati kalau ganti rugi keuangan mempengaruhi positif penting kepada kebahagiaan kegiatan, patuh kegiatan mempengaruhi positif penting kepada kebahagiaan kegiatan, bobot kegiatan mempengaruhi positif penting kepada kebahagiaan kegiatan serta dengan cara simultan ganti rugi keuangan, patuh kegiatan serta bobot kegiatan mempengaruhi penting kepada kebahagiaan kegiatan. Besarnya akibat elastis leluasa kepada kebahagiaan kegiatan merupakan 77, 5 persen.

**Kata kunci:** *Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja*

## Pendahuluan

Perusahaan adalah suatu organisasi yang mempunyai tujuan tertentu dalam mengelola kegiatannya. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuannya. Menurut Ariani (2020), suatu perusahaan bertujuan untuk mencapai keunggulan, baik untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk mampu mempertahankan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, fasilitas

---

dan infrastruktur sinkron, tetapi juga lebih pada orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk mewujudkan visi dan misinya.

Ashyari (2021), berpendapat bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan pengelola sistem, agar sistem ini dapat terus berjalan, tentunya dalam pekerjaan manajemen harus diperhatikan. faktor-faktor berikut: aspek-aspek penting seperti: kompensasi finansial, kedisiplinan kerja, beban kerja dan kepuasan sehingga pegawai terkait dapat terdorong untuk memberikan seluruh kompetensi sesuai kebutuhan organisasi. Mahendrawan dan Indrawati (2015) menyatakan bahwa jika seseorang menjadi pegawai yang tergabung dalam suatu wadah yaitu suatu organisasi, maka tentunya akan membentuk harapan kerja yang meliputi keinginan, keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu di organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja saat ini.

Ekspektasi kerja ini nantinya akan dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan. Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019), kepuasan kerja adalah keadaan emosi menyenangkan atau tidak menyenangkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diungkapkan melalui perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang terjadi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh pendapatan yang diterima dari bentuk pekerjaan yang dilakukan, kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh atasan serta tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh pemberi kerja yang ditetapkan perusahaan.

Dalam proses pembangunannya, perusahaan akan menandatangani perjanjian berupa kontrak kerja antara pemilik modal (perusahaan) dan pekerja (employee) tentang penerimaan imbalan bagi pekerjanya. Salah satu jenis kompensasi yang mempunyai pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi finansial. Satriawan dan Ardana (2019) berpendapat bahwa semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial memegang peranan penting dalam bisnis. Kasus kompensasi finansial ini merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk menawarkan layanan yang lebih berbasis kinerja. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak diperhitungkan oleh karyawan ketika memilih suatu pekerjaan.

Jika kompensasi finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Kepuasan kerja juga mewakili perbedaan antara harapan seorang karyawan dengan pengalaman yang didapatnya dari pekerjaannya. Semakin besar perbedaan antara

---

ekspektasi dan pengalaman (dalam hal ini ekspektasi yang tidak terpenuhi), semakin besar pula tingkat ketidakpuasannya. Setiap perusahaan harus bisa menentukan kompensasi yang paling tepat, agar tercipta disiplin kerja bagi karyawannya. Salah satu hal yang bisa terjadi jika kepuasan kerja seorang karyawan menurun, membuat mereka malas menjalankan tugas yang diberikan oleh atasannya, sering melanggar kebijakan yang telah ditetapkan oleh atasan atau bahkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan. mungkin lebih baik dari yang diharapkan. Orang yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan sikap mental seseorang atau suatu kelompok yang selalu mau mengikuti atau menaati suatu peraturan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mempunyai rasa kepatuhan dan kepatuhan yang tinggi terhadap segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas masing-masing dan meningkatkan efisiensi kerja. Karyawan akan menerapkan peraturan yang ditetapkan perusahaan tanpa dipaksa atau dipengaruhi oleh orang lain. Selain itu kepuasan kerja juga mempengaruhi beban kerja pegawai.

Menurut Pramita (2019), beban kerja adalah proses penentuan berapa jam kerja sumber daya manusia, digunakan dan diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan stres sehingga kepuasannya pun menurun. Hal ini mungkin disebabkan oleh kualifikasi yang dibutuhkan terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, beban kerja yang terlalu besar, dan lain-lain. Selain itu, kepuasan kerja yang terpuaskan akan mampu mengelola pekerjaan, tim dan berkoordinasi agar mudah mencapai tujuan perusahaan. sasaran.

Samas Bhakti Pertiwi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertamanan dan hortikultura, memberikan pelayanan usaha berupa berkebun dan menjual berbagai macam tanaman dan tanaman hias. Perusahaan ini berlokasi di kabupaten Badung, tepatnya di desa Mengwi. RINGKASAN. Samas Bhakti Pertiwi merupakan salah satu perusahaan yang rutin melakukan penandatanganan kontrak kerja dengan perusahaan lain seperti hotel, restoran, villa, dll khususnya di bidang pembangunan taman. Dilihat dari sudut pandang area CV. Samas Bhakti Pertiwi mempunyai keunggulan strategis karena letaknya yang berada di kawasan yang dominan sektor pariwisatanya. Hal ini berdampak positif bagi perusahaan yang ingin mengadakan kontrak kerja dengan perusahaan lain untuk meningkatkan kualitas dan pendapatan perusahaan. Selain posisi perusahaan, sumber daya manusia di CV. Samas Bhakti Pertiwi juga memegang peranan penting dalam perkembangan usaha karena kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar terhadap pencapaian tujuan usaha. Oleh karena itu, kepuasan setiap karyawan merupakan

---

tanggung jawab perusahaan. Namun pada kenyataannya CV. Samas Bhakti Pertiwi mengalami permasalahan SDM yang mengakibatkan kepuasan karyawan turun.

Hasil wawancara karyawan menunjukkan bahwa mereka merasa tidak nyaman dengan kebijakan yang ditawarkan perusahaan. Karyawan merasa tingginya tuntutan pekerjaan tidak sepadan dengan feedback yang diberikan perusahaan. Selain itu juga menciptakan kepastian bagi karyawan yang telah mengikuti CV selama bertahun-tahun. Samas Bhakti Pertiwi masih belum mendapat perhatian perusahaan sehingga semakin meningkatkan ketidakpuasan karyawan. Karyawan merasa kerja keras tidak dihargai oleh perusahaan sehingga banyak karyawan yang tiba-tiba memilih berhenti.

Perusahaan pasti menginginkan karyawan yang loyal dan mau bekerja keras untuk perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat memberikan kepuasan kerja, maka banyak karyawan yang akan keluar dan perusahaan akan kehilangan calon karyawan di tempat kerja. Sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiaar (2014) yang menegaskan bahwa menciptakan kepuasan kerja memerlukan perhatian khusus dari pihak perusahaan terhadap karyawan, terutama dalam hal pemberdayaan, karyawan merasa ditinggalkan oleh perusahaan sehingga menimbulkan keinginan untuk keluar. perusahaan.

Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung mengabdikan kemampuannya pada perusahaan tanpa terikat. Melalui observasi yang dilakukan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi, salah satu faktor yang mengkhawatirkan terkait kepuasan kerja pegawai adalah gaji yang kurang dari upah minimum regional sehingga mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini menjadi faktor penyebab masalah kepuasan karyawan yang berujung pada PHK mendadak. Menurut Sabiq dan Rahayu (2017), gaji merupakan faktor yang memenuhi kebutuhan esensial pekerja sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Data CV. Samas Bhakti Pertiwi telah memperoleh gaji tahun 2021, dari situ dapat disimpulkan bahwa pendapatan yang diterima karyawan garda depan ada pada CV. Samas Bhakti Pertiwi tiap bulan hanya 1.600.000. Tabel gaji di atas menunjukkan bahwa karyawan tidak menerima kompensasi lain seperti tunjangan kesehatan, lembur, THR dan insentif lainnya dibandingkan tahun sebelumnya. Wawancara lebih lanjut memperoleh informasi mengenai disiplin kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Masalah muncul dengan disiplin kerja di resume. Samas Bhakti Pertiwi, khususnya melanggar ketentuan pegawai datang kerja tepat waktu. Banyak dari mereka adalah karyawan yang sering melebihi jadwal perusahaan sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi lambat. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada sejumlah karyawan, diketahui bahwa penyebab seringnya mereka terlambat sebenarnya berkaitan dengan

---

kebijakan yang diterapkan perusahaan yaitu pengaturan waktu dan ketepatan waktu yang tidak sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati.

Dalam kontrak kerja, karyawan tiba pada pukul 08.00 WITA, sedangkan manajemen perusahaan meminta karyawan tiba pada pukul 07.00 WITA dengan dalih mempercepat tujuan proyek yang sedang berjalan. Karyawan mengerjakan resume. Samas Bhakti Pertiwi mengaku merasa ketentuan tersebut tidak sesuai dengan kesepakatan awal. Meski dibicarakan oleh karyawan, namun perusahaan hanya mengeluarkan kebijakan terkait pelanggaran. Hal ini mempengaruhi kedisiplinan pegawai, dimana daftar pegawai yang masuk kerja terlambat cukup panjang.

Persentase keterlambatan bertambah pada bulan April 2021 sampai Desember 2021 hadapi instabilitas berkisar di nilai 18% sampai yang paling tinggi 27%. Bagi Muslimah( 2017), mengatakan kalau terdapatnya permasalahan dengan ketertiban pegawai bila pada umumnya presentase keterlambatan membuktikan di nilai 15% dimana sepatutnya berharga nihil( 0). Perihal itu jadi gejala kalau terdapatnya tingkatan patuh kegiatan dalam diri pegawai CV. Samas Bhakti Bumi dibilang lumayan kecil dimana sepatutnya jumlah keterlambatan kegiatan terletak pada angka 0( nihil). Tingginya bobot kegiatan yang diserahkan industri pula jadi perngaruh kepada kebahagiaan. Perihal itu menyebabkan pegawai susah melesaikan profesi dengan bagus. Kasus bisa diamati dari mutu halaman serta tumbuhan yang sedang dibawah standar industri. Tidak hanya itu, eksploitasi durasi pula kurang dicermati oleh pegawai yang menimbulkan terbentuknya berlebihan sasaran.

Eksplorasi durasi kegiatan hendak berakibat pada bobot kegiatan yang menumpuk, alhasil menginginkan durasi yang lebih dari durasi wajar yang ditetapkan buat menuntaskan tugas- tugas yang diberatkan. Banyaknya kewajiban serta tanggung jawab yang diserahkan pada seseorang pegawai pada CV. Samas Bhakti Pertiwi menimbulkan hasil yang digapai jadi kurang maksimum sebab pegawai cuma memiliki durasi yang sedikit buat menuntaskan banyak kewajiban. Perihal itu memunculkan rasa tidak aman pada dalam diri pegawai yang mempengaruhi kepada kebahagiaan pegawai. Bersumber pada dari riset terdahulu serta penjelasan kerangka balik itu hingga pengarang terpicat buat melaksanakan riset dengan kepala karangan“ Akibat Ganti rugi Keuangan, Patuh Kegiatan serta Bobot Kegiatan kepada Kebahagiaan kegiatan CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung.

Bagi Kasmir (2016) Kompensasi Keuangan merupakan balasan pelayanan ataupun menanggapi pelayanan yang diserahkan oleh lembaga pada para daya kegiatan sebab sudah membagikan donasi daya serta benak untuk perkembangan lembaga untuk menggapai tujuan yang sudah diresmikan. Perihal ini searah dengan apa yang di informasikan oleh Kadarisman (2014) mengemukakan kalau Kompensasi finansial diserahkan pada pegawai dengan mengutamakan azas

---

kesamarataan serta pantas atas hasil serta pelayanan yang ditunjukkan pegawai dalam menolong badan menggapai tujuan yang diresmikan. Beberapa besar warga khususnya pegawai menganggap ganti rugi keuangan jadi perihal berarti, karena besarnya ganti rugi berbentuk pendapatan, tambahan serta bantuan yang diserahkan pada pegawai hendak memantulkan dimensi angka buatan diantara para pegawai itu sendiri, keluarga serta warga. Perihal itu searah dengan riset dari Astuti serta Arini (2018), Ihsan, dkk. (2022) dimana kompensasi finansial mempengaruhi positif serta penting kepada kepuasan kerja karyawan. H1: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Samas Bhakti Pertiwi.

Jufrizen serta Sitorus (2021), ketertiban itu sendiri ialah pemahaman serta kemauan seorang buat mematuhi seluruh peraturan industri serta norma- norma sosial yang legal, Perihal ini searah dengan apa yang di informasikan oleh Nopitasari serta Krisnandi( 2018) mengatakan kalau terus menjadi besar tingkatan patuh kegiatan seseorang pegawai, hingga terus menjadi besar pula rasa tanggung jawab di dalam diri pegawai itu kepada tugas- tugas yang diberatkan kepadanya, alhasil terus menjadi besar usaha yang dikerjakannya buat melakukan kewajiban serta profesinya dengan bagus. Perihal itu cuma bisa jadi terjalin bila seseorang pegawai merasa puas dengan profesi yang diserahkan kepadanya. Perihal itu searah dengan riset dari Sa' adah, dkk.( 2021), Astuti, dkk.( 2020), dan Yuliantini serta Santoso( 2020), dimana patuh kegiatan mempengaruhi positif dan penting kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. H2: Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Samas Bhakti Pertiwi.

Bagi Kurniyati serta Yuliani( 2021), bobot kegiatan merupakan profesi yang diserahkan pada karyawan buat dituntaskan dalam kurun durasi khusus. Dalam peraturan Permendagri Nomor. 12 atau 2008, dimana bobot kegiatan merupakan besaran pekerjaan yang wajib dipikul oleh sesuatu kedudukan ataupun bagian badan serta ialah hasil kali antara daya muat kegiatan serta wajar durasi. Perihal itu di perkuat oleh Novita serta Bunga( 2020), yang melaporkan kalau Bobot kegiatan yang sedikit pastinya hendak memunculkan kebahagiaan dalam diri pegawai. Bobot kegiatan bisa diamati dari bobot kegiatan raga ataupun psikologis. Bila bobot kegiatan yang dijamin seseorang pegawai sangat berat ataupun keahlian raga yang lemas pasti hendak menyebabkan sesuatu halangan dalam bertugas alhasil pegawai itu hendak merasa sakit sebab sesuatu profesi. Perihal ini searah dengan riset yang dicoba oleh Tambengi, dkk.( 2016) Dimana bobot kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. H3: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Samas Bhakti Pertiwi.

Wala, dkk. (2017) mendeskripsikan kebahagiaan kegiatan( job satisfaction) merupakan kondisi penuh emosi yang mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan dengan mana para karyawan

---

memandang profesinya. Kebahagiaan kegiatan memantulkan perasaan seorang kepada profesi. Ini terlihat dalam tindakan positif karyawan kepada profesi serta seluruh suatu yang dialami di area kerjanya. Tiap orang hendak mempunyai tingkatan kebahagiaan kegiatan yang berbeda- beda cocok dengan nilai- nilai yang dianut pada dirinya. Kebahagiaan kegiatan mempunyai dampak pada kehidupan badan. Kebahagiaan kegiatan atau job satisfaction merupakan tindakan atau attitudes positif ataupun minus yang dipunyai seseorang pegawai kepada profesinya.

Sinambela (2016), mendeskripsikan kalau ganti rugi merupakan keseluruhan dari seluruh apresiasi yang diserahkan pada para karyawan selaku balasan atas pelayanan yang bagikan pada badan. Wiratama serta Sintaasih (2013), kalau patuh kegiatan merupakan tindakan seorang menaati serta mentaati norma- norma peraturan yang legal di sekelilingnya. Patuh kegiatan sesuatu yang memantulkan besarnya tanggung jawab harian dirupsi bidang usaha, seorang kepada kewajiban yang diserahkan kepadanya. Patuh kegiatan dimaksud bila pegawai senantiasa tiba serta kembali pas pada waktunya, melakukan seluruh profesinya dengan bagus serta pas durasi, melakukan perintah pimpinan.

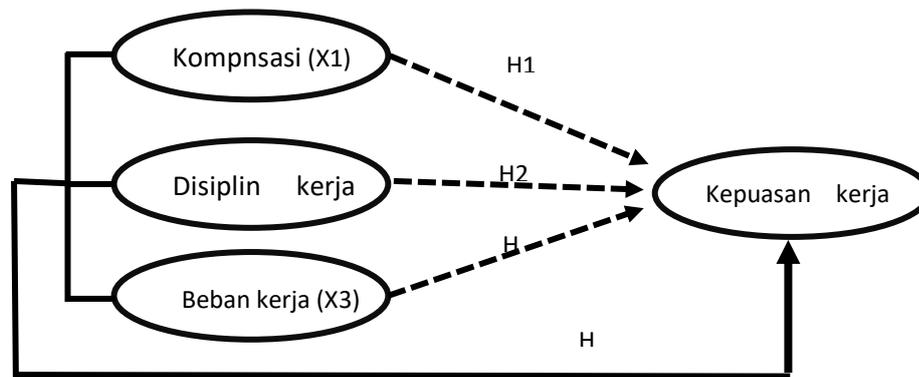
Bagi Mahendrawan serta Indrawati (2015), bobot kegiatan ialah sesuatu yang bisa diamati dari raga ataupun psikologis, bila bobot kegiatan yang dijamin seseorang pegawai sangat berat ataupun keahlian raga sangat lemas pasti hendak menyebabkan sesuatu halangan dalam bertugas pegawai itu hendak merasa sakit sebab sesuatu profesi. Bila mempraktikkan akurasi bobot kegiatan yang menghindarkan pegawai dengan banyaknya kegiatan serta ganti rugi diserahkan dengan cara betul, hingga pegawai hendak termotivasi yang menyebabkan terbentuknya kedisipinan pegawai serta pegawai lebih terpusatkan buat menggapai sasaran- sasaran industri.

Dengan terdapatnya ganti rugi finansial, patuh kegiatan serta bobot kegiatan yang sanggup berkorelasi dengan bagus alhasil produk oreo hendak membagikan kebahagiaan kegiatan pada pegawai alhasil pegawai sanggup tetap berkontribusi buat industri. Perihal ini selaras dengan riset yang dicoba oleh Meilasari, dkk.( 2020) serta Ashyari( 2021). Dimana ganti rugi keuangan, patuh kegiatan serta bobot kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan pegawai. H4: Kompensasi finansial, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Samas Bhakti Pertiwi

## **Metode Penelitian**

Riset ini dicoba di CV. Samas Bhakti Pertiwi yang berada di Jalur I Gusti Ngurah Rai, Alur Gambang Mengwi, Badung, phone( 0361) 810004. Posisi ini diseleksi sebab di temui fenomena permasalahan hal kompensasi finansial, disiplin kerja, beban kerja serta kepuasan kerja. Disamping itu, CV. Samas Bhakti Pertiwi pula ada informasi yang mencukupi serta sanggup buat diolah

periset. Ada pula obyek riset ini merupakan ganti rugi keuangan, disiplin kerja serta bobot kegiatan kepada ketetapan kegiatan pegawai. Populasi dalam riset ini merupakan pegawai alun- alun pada CV. Samas Bhakti Bumi ialah 49 orang. Ilustrasi dalam riset merupakan semua pegawai alun- alun di CV. Samas Bhakti Pertiwi yang berjumlah 49 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Kerangka untuk penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	42	85,7
Perempuan	7	14,3
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 2 dapat dinyatakan bahwa responden laki – laki sebanyak 42, sedangkan perempuan sebanyak 7 orang, karena bagian devisi lapangan lebih banyak menggunakan aktivitas fisik yang memerlukan tenaga lebih kuat.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 - 30 tahun	10	20,4
31 - 40 tahun	14	28,6
41 - 50 tahun	17	34,7
>50 tahun	8	16,4
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2023)

Pada tabel 2 dapat dinyatakan bahwa responden terbanyak berusia 41 - 50 tahun sebanyak 17 orang atau 34,7%, sedangkan responden paling sedikit berusia >50 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 16,4%. Dari data tersebut menjelaskan bahwa mempekerjakan karyawan lapangan diusia produktif yang dimana akan mampu bekerja lebih cekatan, dan fisiknya cenderung lebih kuat.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMP	5	10,2
SMA/SMK	35	71,4
Diploma	4	8,2
Sarjana	5	10,2
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2023)

Pada tabel 4.5 dapat dinyatakan bahwa responden terbanyak pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 35 orang atau 71,4%, sedangkan responden paling sedikit dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 4 orang dengan persentase 8,2%. Hal tersebut dikarenakan karyawan tamatan SMA/SMK lebih banyak memilih untuk memulai jenjang karir dan juga mencari pengalaman kerja.

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.527	1.222			2.886	.006
Kompensasi finansial	.585	.194	.342		3.020	.004
Disiplin kerja	.479	.120	.484		4.003	.000
Beban kerja	.203	.089	.183		2.289	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3,527 + 0,585X_1 + 0,479X_2 + 0,203X_3$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

$a = 3,527$  Secara statistik, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel-variabel berikut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan syarat variabel lainnya diasumsikan tetap: Kompensasi Finansial (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi (b1) sebesar 0,585. Ini berarti setiap peningkatan satu satuan dalam kompensasi finansial akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,585 satuan, asalkan variabel lainnya tetap. Disiplin Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi (b2) sebesar 0,479. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,479 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Beban Kerja (X3) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan koefisien regresi (b3) sebesar 0,203. Ini berarti setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,203 satuan, selama variabel lainnya tetap tidak mengalami perubahan. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa ada

---

nilai konstan sebesar 3,527, yang mengindikasikan bahwa jika variabel kompensasi finansial (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) tidak mengalami perubahan, maka kepuasan kerja akan tetap sebesar 3,527. Ini adalah nilai baseline atau nilai kepuasan kerja jika tidak ada perubahan dalam variabel-variabel yang diamati..

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dinyatakan berdasarkan analisis statistik yang mencakup nilai thitung, ttabel, dan tingkat signifikansi. Dengan nilai thitung sebesar 3,020 yang lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,014, serta tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) yang ditetapkan sebesar 0,05, maka H0 (hipotesis nol) ditolak dan H1 (hipotesis alternatif) diterima. Artinya, secara statistik, terdapat bukti yang kuat bahwa peningkatan kompensasi finansial (X1) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) secara positif. Dengan kata lain, jika ada peningkatan dalam kompensasi finansial, maka hal ini akan berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Astuti dan Arini (2018) serta Ihsan, dkk. (2022), yang juga menegaskan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian Anda memperkuat temuan-temuan sebelumnya dan memberikan kontribusi penting dalam memahami hubungan antara kompensasi finansial dan kepuasan kerja dalam konteks CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dinyatakan berdasarkan analisis statistik yang mencakup nilai thitung, ttabel, dan tingkat signifikansi. Dengan nilai thitung sebesar 4,003 yang lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,014, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) yang ditetapkan sebesar 0,05, maka H0 (hipotesis nol) ditolak dan H2 (hipotesis alternatif) diterima. Artinya, secara statistik, terdapat bukti yang kuat bahwa peningkatan disiplin kerja (X2) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) secara positif. Dengan kata lain, jika ada peningkatan dalam disiplin kerja, maka hal ini akan berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sa'adah, dkk. (2021), Astuti, dkk. (2020), serta Yuliantini dan Santoso (2020), yang juga menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian Anda memperkuat temuan-temuan sebelumnya dan memberikan kontribusi penting dalam memahami hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam konteks CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung..

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dinyatakan berdasarkan analisis statistik yang

---

mencakup nilai thitung, ttabel, dan tingkat signifikansi. Dengan nilai thitung sebesar 2,289 yang lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,014, serta tingkat signifikansi sebesar 0,027 yang lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) yang ditetapkan sebesar 0,05, maka  $H_0$  (hipotesis nol) ditolak dan  $H_3$  (hipotesis alternatif) diterima. Artinya, secara statistik, terdapat bukti yang kuat bahwa peningkatan beban kerja ( $X_3$ ) akan meningkatkan kepuasan kerja ( $Y$ ) secara positif. Dengan kata lain, jika ada peningkatan dalam beban kerja, maka hal ini akan berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Tambengi, dkk. (2016), yang juga menegaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian Anda memperkuat temuan-temuan sebelumnya dan memberikan kontribusi penting dalam memahami hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja dalam konteks CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi finansial ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan beban kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Hal ini dinyatakan berdasarkan analisis statistik yang mencakup nilai Fhitung, Ftabel, dan tingkat signifikansi. Dengan nilai Fhitung sebesar 56,111 yang jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,81, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) yang ditetapkan sebesar 0,05, maka  $H_0$  (hipotesis nol) ditolak dan  $H_4$  (hipotesis alternatif) diterima. Artinya, secara statistik, terdapat bukti yang kuat bahwa secara bersama-sama (simultan), kompensasi finansial ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan beban kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Dengan kata lain, jika terjadi peningkatan pada ketiga variabel tersebut secara bersama-sama, maka hal ini akan berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Meilasari, dkk. (2020) dan Ashyari (2021), yang juga menegaskan bahwa kompensasi finansial, disiplin kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama. Dengan demikian, hasil penelitian Anda memperkuat temuan-temuan sebelumnya dan memberikan kontribusi penting dalam memahami pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja dalam konteks CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung.

### **Simpulan**

Kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja di CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung. Hal ini dibuktikan melalui uji signifikansi parsial (uji t-test) dengan nilai

---

thitung sebesar 3,020 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja di CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung. Hal ini dibuktikan melalui uji signifikansi parsial (uji t-test) dengan nilai thitung sebesar 4,003 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja di CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung. Hal ini dibuktikan melalui uji signifikansi parsial (uji t-test) dengan nilai thitung sebesar 2,289 dan nilai signifikansi sebesar 0,027. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, yang mengindikasikan bahwa semakin sesuai beban kerja, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung.

Kompensasi finansial, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung. Hal ini dibuktikan melalui uji signifikansi simultan (uji f-test) dengan nilai Fhitung sebesar 56,111 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi finansial, disiplin kerja, dan semakin sesuai beban kerja terhadap kemampuan karyawan, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan konfirmasi bahwa kompensasi finansial, disiplin kerja, dan beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Samas Bhakti Pertiwi di Badung, dan temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti lain.

### Daftar Pustaka

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Antaka, P. F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan DIPO Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 647-654.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01), 9-16.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480-493.
- Ashyari, I. (2021). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*. Vol, 2(2), 322.

- 
- Astuti, I. A. G. S. P., & Arini, I. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. FIF Group Cabang Klungkung Di Kabupaten Klungkung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 4(1), 10-17.
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255-263.
- Astuti, Y., & Zulkarnain, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4(1), 51-60.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 143-152.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi, (2004). *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.605-619.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P. (2017): *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisilevisi Jakarta :Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Ihsan, M. N., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(12), 5550-5557.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977-1987.