



**PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN DAN IKLIM KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. LISA JAYA
MANDIRI FOOD JEMBER**

ARTIKEL SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan menempuh salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Musfiqur Rohman

NIM. 12.1041.1093

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2019**

PENDAHULUAN

Organisasi perusahaan baik swasta maupun pemerintah tidak akan lepas dari faktor manusia sebagai subyek dan pengelola utama. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan. Sisi lain, organisasi terdiri dari sekelompok orang dengan berbagai tujuan pribadinya. Hal ini didukung oleh Sunyoto (2012 : 1) yang menyatakan bahwa organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan individu-individu yang bergabung di dalamnya. Orang-orang dalam organisasi pada umumnya memiliki latar belakang yang berbeda. Untuk itu tugas organisasi adalah menyatukan dan mempertahankan antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Karyawan merupakan aset atau bagian penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Karyawan dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan.

Menurut As'ad (2004 : 111) perusahaan dalam mempertahankan para karyawannya, tidak harus dengan cara memenuhi kebutuhan material saja, akan tetapi kepuasan kerja karyawan juga harus menjadi prioritas yang utama. Sebab dengan kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh setiap karyawan, secara tidak langsung para karyawan akan menjalankan setiap aktivitasnya dengan tanggung jawab dan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tepatnya bekerja sesuai dengan kemampuannya. (Dawal dan Taha : 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu kedisiplinan kerja. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja karyawan dapat

dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja serta ketaatan karyawan terhadap peraturan.

CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Produksi dan Distribusi Makanan dan Minuman. Sebagai organisasi yang memiliki komitmen bahwa apabila tenaga kerjanya mempunyai rasa senang terhadap pekerjaannya yang dalam hal ini perasaan puas dalam bekerja maka karyawan akan menghasilkan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi dan manajemen. Untuk itu, perlu adanya perhatian dan upaya dari pihak perusahaan atau organisasi untuk senantiasa memberikan kepentingan, kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerjakaryawan. Seperti halnya perusahaan lain, untuk mencapai tujuan perusahaan, pimpinan selaku pemegang kontrol perusahaan berupaya untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, hal ini dilakukan agar karyawan dapat termotivasi untuk semangat bekerja dan tidak malas.

Besarnya kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil dibandingkan dengan perusahaan lain pada umumnya maka saat ada kesempatan, menimbulkan kecenderungan pindahnya para karyawan ke perusahaan lain. Hal ini harus diperhatikan, terutama bagi karyawan pilihan seperti karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi. Selain dari itu kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat meningkatkan semangat dan kegairahan karyawan. Hal ini terutama disebabkan oleh gaji pada tingkat tersebut sebenarnya dirasakan masih kurang dalam menunjang hidup secara layak.

Mengacu pada paparan diatas, dan dalam upaya memahami dan memecahkan masalah belum optimalnya kepuasan kerja karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai

variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel Independen/Bebas

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2012). Variabel independen/bebas dalam penelitian ini meliputi: kompensasi, kedisiplinan dan Iklim Organisasi.

2. Variabel Dependen/Terikat

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen atau bebas (Sugiyono, 2012). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan adalah sebagai salah satu sikap umum seorang karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember terhadap pekerjaannya. Variabel dependen/terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

DESAIN PENELITIAN

Menurut Arikunto (2006) rancangan penelitian adalah suatu rencana usulan untuk memecahkan masalah, sehingga nantinya dapat diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Rancangan penelitian yang diorientasikan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan Iklim Kerja pada karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember, yaitu dengan melakukan rancangan penelitian dengan menggunakan metode pengumpulan data atau informasi dari responden dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember yang berjumlah 50 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dijadikan objek atau subjek dalam penelitian. Sugiono (2014) menyatakan bahwa bahwa sampel adalah

dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian sampel harus benar-benar representative, artinya sampel yang di ambil harus dapat mewakili keseluruhan jumlah populasi yang ada.

Mengingat jumlah karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember sebanyak 50 karyawan maka penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Wawancara

Uji Instrumen Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2010) instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Menurut Sevilla (1988) dalam Husein Umar (2013), ada lima kriteria agar instrumen pengumpulan data dapat dikatakan baik, yaitu: reliabilitas, validitas, sensitivitas, objektivitas, dan fisibilitas.

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya, dengan menggunakan alat analisis statistik.

Uji Prasyarat Analisis

Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi

BLUE yang harus dipenuhi antara lain: tidak ada multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal dengan menggunakan teknik *kolmogorov-smirnov* dalam program *SPSS versi 24.0*. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah:

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis

regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010).

Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember Rumusnya adalah (Prayitno, 2010):

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Pengambilan keputusan hipotesis uji t :

1. Jika sig < 0,05 atau jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember.
2. Jika sig > 0,05 atau jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember.

PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengujian statistik secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t, maka dalam pembahasan analisis lebih lanjut dari hasil analisis regresi adalah:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,453. Hal ini berarti dengan semakin baiknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini berarti faktor kompensasi baik langsung maupun kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan telah memberikan manfaat kepada karyawan yakni berupa biaya hidup yang terpenuhi dan kepuasan. Meskipun terdapat kekurangan dalam memenuhi kompensasi terhadap karyawan, setidaknya perusahaan sudah mencapai tujuan dari diberikannya kompensasi yakni sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,364. Hal ini berarti dengan semakin baiknya kedisiplinan yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini berarti faktor kedisiplinan yang diberikan oleh perusahaan telah tercapai dengan baik, karena indikator yang ada di dalamnya telah dilakukan oleh karyawan yakni berupa tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Meskipun terdapat kekurangan dalam menjalankan kedisiplinan dalam perusahaan, setidaknya perusahaan sudah mencapai tujuan dari diberlakukannya kedisiplinan di perusahaan yang membuat tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan variabel iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,323. Hal ini berarti dengan semakin baiknya iklim kerja dalam perusahaan maka

kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini berarti faktor disiplin kerja dalam perusahaan telah mencapai 6 dimensi yang terdapat dalam iklim kerja yakni struktur, standart-standart, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Berdasarkan analisis hasil uji regresi berarti telah memenuhi karakteristik dalam iklim kerja yakni berupa (1) formalisasi, yaitu tingkat penggunaan dokumentasi tertulis, (2) Spesialisasi, yaitu derajat pembagian tugas, (3) Sentralisasi, yaitu berupa pembagian kekuasaan dan proses pengambilan keputusan, (4) Otoritas, yaitu berupa pembagian tugas dan pengambilan keputusan, (5) Profesionalisme, yaitu menggambarkan tingkat pendidikan anggota, dan (6) Konfigurasi, yaitu menunjukkan pembagian anggota ke dalam bagian-bagian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel kompensasi (X_1), menunjukkan bahwa (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni T_{hitung} sebesar (3,862) $>$ T_{tabel} (2,021).
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel kedisiplinan (X_2), menunjukkan bahwa kedisiplinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) Di CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni T_{hitung} sebesar (2,984) $>$ T_{tabel} (2,021).
3. Berdasarkan hasil uji pada variabel Iklim kerja (X_3), menunjukkan bahwa Iklim kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja

karyawan (Y) Di CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember. hal ini ditunjukkan dengan nilai Thitung > Ttabel yakni Thitung (2,443) > Ttabel (2,021).

Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Bagi CV. Lisa Jaya Mandiri Food

Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

2. Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung oleh teori- teori atau penelitian terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Johar. 2017. *SPSS 24 Untuk Penelitian Dan Skripsi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2004. *Psikologi Industri Seri Ilmu SDM Edisi Keempat*.
- Dawal, Siti Zawiah Md and Zahri Taha. 2006. *The Effect Of Job and Environment Factors On Job Satisfaction In Automotive Industries. Internasional Journal Of Occupational Safety Ergonomics (JOSE)*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Penerbit: Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Ke-19. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke-17. Jakarta: PT. Buni Aksara.
- Nathalia, Theodosia C. dan Yustisia Kristiana. 2012. *Job Satisfaction Factors Of Shoes Factory Staff*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol.17, No.1
- Nawawi, Hadari. 2012. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PTRAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba

- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. *Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.*
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis.*, Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Begian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sumantri, S. 2011, *Perilaku Organisasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-3. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno & Priana, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim kerja* . Jakarta: salemba Empat

