

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi karena dapat mengelola, mempertahankan dan mengembangkan organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2018 :15) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Koperasi merupakan suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang memberikan kebebasan kepada anggota untuk masuk atau keluar dengan bekerja sama secara kekeluargaan untuk menjalankan usaha demi meningkatkan kesejahteraan para anggota.

Berdasarkan UU No. 25 Tahun 1992, koperasi merupakan sebuah badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang yang kegiatannya berlandaskan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi kerakyatan yang berasas kekeluargaan. Koperasi sebagai gerakan ekonomi yang tumbuh dari masyarakat atas kehendak, kekuatan dan partisipasi masyarakat dalam menentukan tujuan, sasaran, kegiatan serta pelaksanaannya.

Koperasi mempunyai peran penting dalam membantu masyarakat golongan menengah kebawah dalam meningkatkan kesejahteraan perekonomiannya. Sejarah koperasi pada awalnya dimulai pada abad ke-20, pada umumnya sejarah koperasi dimulai dari usaha kecil yang tidak spontan

dan dilakukan oleh rakyat kecil. Kemampuan ekonomi yang rendah mendorong para usaha kecil untuk terlepas dari penderitaan. Pada masa sekarang atau yang akan datang, masyarakat Indonesia khususnya kalangan menengah kebawah masih membutuhkan koperasi.

Membangun citra koperasi yang baik, maka dibutuhkan orang-orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam mewujudkan motivasi tersebut dalam diri karyawan, maka dibutuhkan kepuasan kerja terlebih dahulu. Dimana, kepuasan yang dimaksud yaitu apa yang karyawan dapatkan pada tempatnya bekerja sesuai dengan harapannya. Maka dari itu, kepuasan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Menurut Pandi Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaan berkaitan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, penghargaan yang diterima ditempat kerja dan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis.

Mengatasi tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan suatu kewajiban bagi seorang yang menempati manajemen puncak (pemimpin) untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawannya, yang mampu memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor-faktor tersebut guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak dalam meningkatnya

loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan sebagai kegiatan yang mampu menarik perhatian pegawai atau bawahan agar mengikuti aturan dalam organisasi. Pemimpin mengajak pegawai atau bawahan agar mengikuti aturan dalam organisasi. Pemimpin mengajak pegawai atau bawahan untuk melaksanakan tugas yang sudah direncanakan secara matang oleh organisasi atau kelompok. Menurut Ricky & Ronald dalam Sutarto Wijono (2018:3) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap orang lain agar termotivasi dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara diplomatis.

Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan, juga harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat. Menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2019) Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta baik dengan cara memberikan berbagai bentuk fasilitas dan motivasi berupa perhatian dan dukungan dari seorang pemimpin. Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Sejalan dengan pendapat Babalola (2019) bahwa kepuasan menjadi variabel utama sebagai komitmen perusahaan dalam mencapai tujuan melalui gaya kepemimpinannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Riana (2018) Pimpinan yang memberikan kesempatan pada karyawannya dalam merumuskan tujuan perusahaan dan pemberian insentif

yang adil serta transparan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai diketahui dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain kepemimpinan, rupanya banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan, dua diantaranya adalah disiplin kerja dan kompensasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator untuk mengukur kepuasan kerja. Menurut Sinambela (2019:332),

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata kreatif dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan sehingga akan menambahkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan nya.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Secara parsial diketahui variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. Secara parsial diketahui variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo Medan. Elfi Azhar (2020)

Menurut (Rivai, 2015:443) kedisiplinan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Prawira (2020)

Menurut Akbar (2021) kompensasi didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja tersebut dapat tercapai perusahaan hendaknya memperhatikan apa yang menjadi kewajiban perusahaan.

Perusahaan wajib memberikan imbalan kepada karyawannya secara merata dan adil sesuai dengan pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Sinambela (2016:226) yang menyatakan bahwa pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Robbins & Judge (2015:55) kompensasi dapat digunakan sebagai suatu cara

untuk memotivasi meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik.

Penjelasan diatas, kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Yulharsari (2014:3) kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Dampak kepuasan kerja cenderung terpusat pada hasil kinerja karyawan, perilaku karyawan yang akan mempengaruhi tingkat absensi , tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*) serta kompensasi yang tidak sesuai dengan harapannya, karyawan akan cenderung bekerja lebih malas. Perusahaan dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah pula serta *turnover* yang lebih rendah karena ditunjang pula dengan kompensasi yang tepat waktu dan sesuai dengan yang

dijanjikan. Jika merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Rivai (2014) menyatakan bahwa salah satu indikasi terjadinya ketidakpuasan kerja dikalangan karyawan adalah apabila tingkat *turnover* (LTO) masih terjadi. Hal ini di dukung oleh penelitian Basuki (2022) menyimpulkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang.

Salah satu koperasi serba usaha di Denpasar adalah KSU Putra Aswin Swadana Denpasar. Fenomena yang terdapat di KSU Putra Aswin Swadana adalah adanya tingkat kepuasan kerja karyawan yang menurun yang disebabkan oleh tiga faktor diantaranya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi dimana kepemimpinan di KSU Putra Aswin Swadana yakni pemimpin lebih mementingkan omset perusahaan dibandingkan karyawannya, selain itu disiplin kerja karyawan dilihat dari tingkat absensi yang rendah diakibatkan oleh karyawan yang sering datang terlambat pada saat jam masuk kerja, karyawan yang tidak memanfaatkan waktu istirahat dengan baik dan yang terakhir kompensasi yang diberikan karyawan tidak sesuai dengan persetujuan diawal seperti THR yang diberikan tidak full dan tidak diberikan tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan. Kepuasan kerja koperasi ini dapat di lihat dari tingkat *turnover*. Adapun tingkat *turnover* di KSU Putra Aswin Swadana Denpasar pada Tabel 1.1

Tabel 1. 1
Tingkat Keluar Masuk Karyawan *Labour Turn Over* (LTO) pada
Karyawan KSU Aswin Swadana Denpasar
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan Awal Periode	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Periode	LTO%
1	Januari	35	2	1	36	2,81
2	Februari	36			36	0
3	Maret	36			36	0
4	April	36			36	0
5	Mei	36	1		37	2,74
6	Juni	37			37	0
7	Juli	37	2	1	38	2,67
8	Agustus	38			38	0
9	September	38	2	1	39	2,59
10	Oktober	39			39	0
11	November	39	1		40	2,53
12	Desember	40		2	38	5,12
Jumlah		447	8	5	450	13,6

Sumber: KSU Putra Aswin Swadana Denpasar Tahun 2021

Dari Tabel 1.1 Dapat dijelaskan bahwa tingkat LTO pada KSU Putra Aswin Swadana Denpasar Tahun 2021 sebesar 13,6% dimana jumlah karyawan yang masuk pada tahun 2021 rata- rata = 8 orang jumlah, karyawan yang keluar = 5 sehingga tingkat LTO karyawan KSU Putra Aswin Swadana berada pada 13,6 % itu dikatakan beresiko karena menurut Gallup turnover yang ideal adalah 10% diatas itu sudah masuk kategori tidak sehat.

Menurut Handoko T Hani (2017:119) LTO (*Labour Turn Over*) merupakan perputaran karyawan atau masuk dan keluarnya karyawan dari suatu perusahaan untuk bekerja diperusahaan lain. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan menyampaikan tingkat keluar masuknya karyawan (*Turnover*) ini diakibatkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap atasan di

KSU Putra Aswin Swadana. Terdapat beberapa karyawan merasa kurang puas terhadap atasan yang kurang memperhatikan karyawan, karyawan merasa gaji yang diberikan kurang cukup sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan serta karyawan yang berprestasi tidak diberikan penghargaan atau reward.

Kepemimpinan yang diterapkan di koperasi ini adalah belum profesional dalam mengelola koperasi yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan adalah alat semata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat dari orang lain, selalu bergantung pada kekuasaan formal, dalam menggerakkan bawahan sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan ancaman. Banyak keluhan karyawan tentang pemimpin yaitu pemimpin tidak bisa menerima kritik/saran dan pendapat dari karyawan, pemimpin kurang bisa mengarahkan atau membimbing karyawan saat menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan pemimpin diserahkan semua kepada karyawan, pemimpin kurang bertanggung jawab saat mengerjakan pekerjaannya. Hal ini di dukung oleh penelitian Hayuningtiyas (2021) menyimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel LE Meridien Bali Jimbaran. Berbeda dengan hasil penelitian Rifdayanti (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Persada.

Disiplin kerja dalam penelitian ini salah satunya yaitu karyawan tidak tepat waktu saat masuk kerja, karyawan tidak menaati peraturan yang berlaku di KSU Putra Aswin Swadana, Karyawan tidak mampu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan karyawan tidak mampu menjaga peralatan kerja yang disediakan oleh KSU Putra Aswin Swadana dengan baik.

Disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Berikut tingkat absensi karyawan KSU Putra Aswin Swadana Denpasar Tahun 2021 pada Tabel 1.2

Tabel 1. 2
Tingkat Absensi Karyawan KSU Putra Aswin Swadana Denpasar
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Kerja Seharusnya (Hari)	Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Senyatanya (Hari)	Absensi (%)
1	2	3	4	$(5)=(3) \times (4)$	6	$(7)=(5)-(6)$	$(8) = \frac{(6)}{(5)} \times 100\%$
1	Januari	35	15	525	20	505	3,81
2	Februari	35	19	665	26	639	3,91
3	Maret	35	18	630	24	606	3,81
4	April	35	20	700	28	672	4,00
5	Mei	35	17	595	25	570	4,20
6	Juni	35	17	595	25	570	4,20
7	Juli	35	15	525	23	502	4,38
8	Agustus	35	16	560	22	538	3,93
9	September	35	18	630	24	606	3,81
10	Oktober	35	16	560	22	538	3,92
11	November	35	14	490	23	467	4,69
12	Desember	35	13	455	20	435	4,39
Total			198	6930	282	6648	49,05
Rata-Rata			16.5	577.5	23.5	554	4,08

Sumber: KSU Putra Aswin Swadana Denpasar Tahun 2021

Dari Tabel 1.2 Menjelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada KSU Putra Aswin Swadana Denpasar pada tahun 2021 sebesar 4,08%. Tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Fillipo (2002). Disiplin kerja karyawan di KSU Putra Aswin Swadana yaitu karyawan tidak tetap waktu saat masuk kerja, karyawan tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan, karyawan tidak mampu menjaga peralatan kerja yang disediakan oleh KSU Putra Aswin Swadana dan karyawan tidak menyelesaikan laporan harian sesuai dengan tepat waktu. Maka dari itu, perlunya pihak pengelola KSU Putra Aswin Swadana Denpasar memperhatikan karyawan dan menerapkan peraturan terkait batas maksimum absensi karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian Elfi Azhar (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mitra Abadi.

Kompensasi dalam penelitian ini salah satunya karyawan menerima gaji pokok setiap bulanya, karyawan menerima intensif yang diberikan oleh perusahaan, karyawan merasa aman bekerja di KSU Putra Aswin Swadana Denpasar karena mendapatkan tunjangan kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan dan karyawan mendapatkan tunjangan transportasi di KSU Putra Aswin Swadana Denpasar.

Kompensasi dapat dilihat dari jumlah kompensasi pada KSU Putra Aswin Swadana Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1. 3
Jumlah Kompensasi KSU Putra Aswin Swadana Denpasar
Tahun 2021

No	Bulan	Gaji (Rp)	Tunjangan Hari Raya (Rp)	Jumlah Kompensasi (Rp)
1	Januari	54.000.000	-	54.000.000
2	Februari	54.000.000	-	54.000.000
3	Maret	54.000.000	35.000.000	89.000.000
4	April	54.000.000		54.000.000
5	Mei	54.000.000	-	54.000.000
6	Juni	54.000.000	-	54.000.000
7	Juli	54.000.000	-	54.000.000
8	Agustus	54.000.000	-	54.000.000
9	September	54.000.000	-	54.000.000
10	Oktober	54.000.000	-	54.000.000
11	November	54.000.000	-	54.000.000
12	Desember	54.000.000	-	54.000.000
Total		648.000.000	35.000.000	683.000.000
Rata-rata		54.000.000	2.917.000	56.900.000

Sumber: KSU Putra Aswin Swadana Denpasar Tahun 2021

Dari Tabel 1.3 Dapat diketahui bahwa kompensasi yang didapat oleh karyawan KSU Putra Aswin Swadana adalah berupa gaji pokok dari Rp 900.000- Rp 1.800.000 per bulan serta tunjangan hari raya (THR) sebesar Rp 1.000.000 kepada 35 orang karyawan setiap hari raya Nyepi. Namun gaji pokok yang didapat karyawan KSU Putra Aswin Swadana per bulannya dirasa belum mencukupi karena masih di bawah upah minimum kabupaten/kota. Berdasarkan SK Gubernur Bali bernomor 532/03-M/HK/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2021 bahwa UMK Kabupaten Denpasar yaitu sebesar Rp 2.770.300 Hal tersebut mengakibatkan para karyawan tidak menerima tunjangan kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan serta karyawan tidak mendapatkan fasilitas transportasi. Sehingga diperlukan bagi pihak pengelola KSU Putra Aswin Swadana Denpasar untuk memperbaiki sistem kompensasi kedepannya. Hal ini didukung oleh penelitian N Nurlisa

menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Honda Semoga Jaya Balikpapan.

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSU Putra Aswin Swadana Denpasar. Dan peneliti dalam hal ini juga mengetahui dan memahami sejauh mana aspek Terhadap judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSU Putra Aswin Swadana Denpasar. Lokasi ini dipilih karena terdapat indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan KSU Putra Aswin Swadana Denpasar?
- 2) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSU Putra Aswin Swadana Denpasar?
- 3) Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan KSU Putra Aswin Swadana Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan KSU Putra Aswin Swadana Denpasar.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSU Putra Aswin Swadana Denpasar.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan KSU Putra Aswin Swadana Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) **Manfaat Teoritis**
Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan dan menambah ilmu pengetahuan yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu dibidang manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang nantinya dapat dijadikan referensi atau perbandingan pada penelitian selanjutnya.
- 2) **Manfaat Praktis**
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan evaluasi kepada setiap koperasi terutama pada pengelolanya dalam

meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan tetap memperhatikan kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasinya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. 1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Dua Faktor Herzberg

Teori motivasi hygiene yang dikemukakan Herzberg sering disebut sebagai teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja (Andjarwati, 2015). Teori dua faktor ini terdiri dari faktor hygiene dan kedua disebut faktor motivator atau hygiene and motivational factors. Herzberg menyatakan kedua faktor tersebut tidak berdampingan satu sama lain. Beliau berpendapat bahwa apabila dengan adanya faktor motivator yang tinggi maka akan menjadi penyebab pada kepuasan hati yang tinggi, sebaliknya apabila faktor hygiene yang tinggi maka akan menyebabkan pekerja tidak berpuas hati (Herzberg, 1959) dalam (Andjarwati, 2015). Oleh karena itu dua faktor tersebut sangat perlu digunakan sebagai acuan bahwa adanya kepuasan atau tidak pada karyawan akan memengaruhi kinerjanya. Menurut (Andjarwati, 2015) faktor-faktor yang dapat memotivasi (pemuas) dan faktor hygiene (faktor ketidakpuasan) masing-masing adalah sebagai berikut:

1. Pemuas
 - a. Prestasi
 - b. Penghargaan
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Tanggung jawab

- e. Kenaikan pangkat
- f. Perkembangan
- 2. Ketidakpuasan
 - a. Kebijakan perusahaan
 - b. Pengawasan
 - c. Kondisi kerja
 - d. Hubungan dengan yang lain
 - e. Gaji
 - f. Status
 - g. Keamanan kerja
 - h. Kehidupan pribadi

Faktor pemeliharaan (hygiene) bersifat ekstrinsik dan bersumber dari luar diri seseorang. Dijelaskan oleh Herzberg bahwa terdapat beberapa kondisi dari suatu pekerjaan yang menyebabkan ketidakpuasan dari para pegawai jika kondisi tersebut tidak tersedia. Faktor-faktor ekstrinsik tersebut antara lain: 1) kebijakan administrasi, 2) supervisi, 3) hubungan interpersonal dengan supervisor, 4) hubungan interpersonal dengan bawahan, 5) hubungan dengan rekan kerja, 6) gaji, 7) keamanan kerja, 8) kehidupan pribadi, 9) kondisi kerja, dan 10) status (Gibson et al., 1997).

Tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg adalah menentukan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam pekerjaan yang dilakukan pegawai, apakah itu faktor intrinsik atau faktor ekstrinsik. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut sama-sama memiliki pengaruh yang kuat baik terhadap kinerja pegawai. Keberadaan keduanya

dapat membentuk kepuasan kerja, dan itu akan memengaruhi kinerja pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Steers dan Porter, 1987).

Penelitian ini didasarkan pada teori dua faktor, yaitu pada konsep faktor intrinsik terdapat faktor pekerjaan itu sendiri (work itself), pertumbuhan pribadi (interpersonal growth), dan tanggung jawab (responsibility) yang berpengaruh positif terhadap motivasi layanan publik seorang pegawai organisasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Konsep faktor pemeliharaan (hygiene) yang sifatnya ekstrinsik terdapat faktor upah/gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, supervisi dan mutu hubungan personal (rekan kerja) yang berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai dalam memenuhi target kinerja yang telah disepakati sebelumnya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui

penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2) **Faktor-faktor yang Mendorong Kepuasan Kerja**

Menurut Pandi Afandi (2018:75) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfilment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan, pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

c) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting

d) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan ditempat kerja.

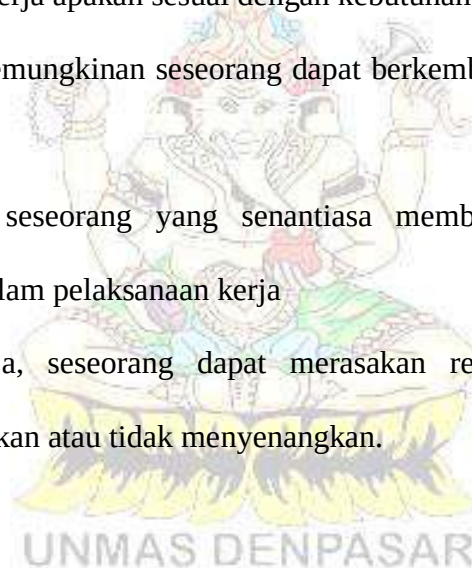
e) Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya dengan baik.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:80) indikator dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b) Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksana kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c) Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- d) Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
- e) Rekan kerja, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.



2.1.3 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpin

Menurut Edy Sutrisno (2016: 218) Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas daripada anggota kelompok. Dalam rangka usaha pencapaian tujuan nasional, diperlukan pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketuntan pada Pancasila, UUD 1945, negara, pemerintah, serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna, bersih bermutu tinggi dan kesadaran tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan. Demikian

pula dalam pencapaian tujuan organisasi diperlukan seorang pemimpin yang memancarkan kepemimpinan yang sesuai dengan asas-asas kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin juga harus mengajak, mengarahkan, membina dan mempengaruhi bawahan. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kepemimpinan memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2) Faktor-faktor yang mendorong kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2018) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a) Kepribadian (*Personality*), pengalaman masalah dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
- b) Harapan dan perilaku atasan
- c) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
- d) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan
- e) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f) Harapan dan perilaku rekan.

3) Indikator Kepemimpinan

Menurut Pandi Afandi (2018:116) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan atau indikator yang harus diperhatikan oleh seseorang pemimpin adalah:

a) Menunjukkan Keteladanan

Seorang pemimpin haruslah memiliki teladan yang mampu menjadi motivasi bagi bawahannya. Keteladanan yang membangun, meningkatkan bahkan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tentu saja itu menjadi daya dorong yang kuat orang yang dipimpin.

b) Memiliki Kemampuan Berkomunikasi

Merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin di dalam mengkomunikasikan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan kepada para pegawai atau bawahan.

c) Pemberian Motivasi yang kuat untuk memimpin

Pemberian motivasi merupakan salah satu langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para pegawai memiliki semangat dan kegairahan kerja, disamping itu pula memberikan bimbingan atau petunjuk secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum di mengerti pegawai.

d) Bertanggung jawab

Seorang pemimpin akan selalu berkolerasi dengan tanggung jawab, sebab tanggung jawab itu menjadi domain kuasa terhadap apa yang dipimpinnya

e) Cepat Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan oleh pemimpin mengenai kegiatan yang dilakukan perusahaan akan melibatkan para bawahan sehingga dapat dipakai sebagai dasar para pegawai di dalam melaksanakan tugas.

f) Memilih Kejujuran

Sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang di dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam suatu perusahaan.

g) Disiplin

Didalam memimpin disiplin harus disertakan sebagai mendidik untuk perbaikan dan menjadi lebih baik.

h) Memiliki Banyak Relasi

Seorang pemimpin yang ingin sukses adalah pemimpin yang bisa membuka diri dan hubungan lebih dekat orang yang akan menguntungkan baik bagi dirinya ataupun bagi usaha yang dijalankan.

Ketika salah satu pihak masih belum bisa membuka diri maka akan sangat sulit untuk menjalani relasi yang lebih baik.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2014) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2019) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku

serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendapat ini didukung oleh pendapat Hartatik (2014) disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2) Faktor-faktor yang mendorong disiplin kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (Edy Sutrisno 89:2020) yaitu:

- a) Besarnya kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:94) terdapat empat indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara

berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.1.5 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu: kompensasi financial dan nonfinancial . Kompensasi financial dapat diberikan secara langsung, misalnya berupa: upah atau gaji, insentif atau bonus, dan tunjangan jabatan. Kompensasi nonfinancial adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karomah (2019) Kompensasi belum pasti secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, misalnya: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, dan tunjangan kesehatan. Menurut Marwansyah (2014: 269) Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinancial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

2) **Faktor-faktor yang mendorong kompensasi**

Menurut Edy Sutrisno (2014,191) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

a) **Tingkat biaya hidup**

Perbedaan tingkat Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.

b) **Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain**

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan.

c) **Tingkat kemampuan perusahaan**

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya.

d) **Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab**

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

e) **Peraturan perundang-undangan yang berlaku**

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

f) Peranan serikat buruh

Keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan dirasa sangatlah penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

3) Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014) terdapat empat indikator dalam kompensasi, yaitu sebagai berikut.

a) Gaji

Upah adalah basis bayaran yang sering sekali digunakan bagi para pekerja harian. Sedangkan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan, dan mingguan.

b) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh suatu organisasi atau dari tempatnya bekerja.

c) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, tunjangan hari raya, dan tunjangan lainnya.

d) Fasilitas

Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti transportasi yang diberikan oleh tempatnya bekerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, digunakan enam hasil dari penelitian terdahulu sebagai dasar perbandingan dari hasil penelitian sejenis. Adapun penelitian terdahulu yang relevan yaitu dapat dilihat berikut ini:

- 1) Penelitian Febriyanto (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Jerapah. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Jerapah yang berjumlah 45 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Dari uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ($t_{hitung} = 2.637$), kompensasi ($t_{hitung} = 2.117$), dan disiplin kerja ($t_{hitung} = 5.720$) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($t_{hitung} = 0,745$). Pada uji F menunjukkan bahwa bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (R^2) adalah 78,9%.
- 2) Penelitian Hayuningtiyas (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel LE Meriden Bali Jimbaran. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan: $Y = 4,553 + 0,350 X_1 + 0,229 X_2 + 0,320 X_3$. Berdasarkan Uji F diperoleh $F_{hitung} 15,289 > F_{tabel} 2,29$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti memang ada pengaruh positif dan

signifikan antara kepemimpinan, kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran dan diperoleh bukan secara kebetulan. Uji t untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh $t\text{-hitung } 4,117 > t\text{-tabel } 1,985$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Le Meridien Bali Jimbaran. Uji t untuk pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh $t\text{-hitung } 2,532 > t\text{-tabel } 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$ yang berarti kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Le Meridien Bali Jimbaran. Uji t untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh $t\text{-hitung } 3,530 > t\text{-tabel } 1,985$.

Dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti disiplin “kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Le Meridien Bali Jimbaran.” Variabel yang memiliki pengaruh dominan adalah kepemimpinan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan, kompensasi finansial dan disiplin kerja memiliki peran penting baik secara individu maupun bersama-sama dalam meningkatkan kepuasan kerja.

- 3) Penelitian Ningrum (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu sebanyak 100 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember dari populasi yang

berjumlah 356 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 4) Penelitian Rifdayanti (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah VI Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka dan alat analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan, dan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial.
- 5) Penelitian R. Fitriyanti (2021) yang berjudul Efek Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan di PT Citra Persada akan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Dengan jumlah responden 40 orang karyawan yang bekerja di PT Citra Persada Infrastruktur Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Efek Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja PT Citra Persada Infrastruktur Di Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Dengan jumlah responden 40 orang

karyawan yang bekerja di PT Citra Persada Infrastruktur. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Persada Infrastruktur di Surabaya. Serta Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja dan Kepuasan Karyawan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Persada Infrastruktur di Surabaya.

- 6) Penelitian Elfi Azhar (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan, sebesar 34 orang menggunakan sampel jenuh sehingga semua anggota populasi diambil sampelnya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Variabel disiplin

kerja yang diketahui sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.

- 7) Penelitian L. Suryati (2022) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Citra Sawit Abadi Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, jenis penelitian ini adalah data kuantitatif, data primer diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan sebanyak 104 karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian atau separuh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimana pengaruh yang diberikan sebesar 43,6%.
- 8) Penelitian Muhammad Yusuf (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, kusioner. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai uji t sebesar 3,336 dan Sig 0,002. Sedangkan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai uji t 2,076 dan Sig 0,048. Selanjutnya disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan dengan nilai uji F sebesar 6,522 dan Sig 0,005.

- 9) Penelitian N Nurlisa (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Honda Semoga Jaya di Balikpapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara sama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja PT. Honda Semoga Jaya Prima Balikpapan. Variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Honda Semoga Jaya Prima Balikpapan. Kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Honda Semoga Jaya Prima Balikpapan dengan nilai thitung dan parsial lebih besar dibanding variabel lainnya.
- 10) Penelitian Basuki (2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Uji t variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh thitung $(3,347) \geq$ ttabel $(1,991)$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel kompensasi (X_3) diperoleh thitung $(3,752) \geq$ ttabel $(1,991)$, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.