

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI UKAW

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai- nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. (As'ad 2008 : 103-104). Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang. Jika seseorang dalam bekerja merasa kebutuhannya sudah terpenuhi, maka akan timbul kepuasan bekerja dalam diri mereka.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007 :202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi luar dan dalam pekerjaan. Menurut Robbins (2008:170) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja yang diperoleh oleh individu merupakan gambaran dari pekerjaan yang dilakukan. Sehingga kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja sendiri diartikan bagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang

diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya, Suparyadi (2015).

Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan kebutuhan tersebut didapat dari kompensasi yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi kebutuhan maka semakin besar kompensasi yang diinginkan dan semakin giat bekerja. Menurut Kawiana (2020:216) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemeberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan.

Selain itu, dengan tingginya kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kedua hal tersebut dapat mendorong gairah kerja karyawan yang dapat menghasilkan kepuasan kerja. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini penulis akan membahas hubungan kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tenaga kependidikan di UKAW. Dalam penelitian ini metode yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel penulis menggunakan teknik *cluster sampling*, yang didasarkan pada penarikan sampel per unit sehingga diperoleh sampel sebanyak 45 orang dari jumlah populasi sebanyak 87 orang karyawan yang bekerja di UKAW. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, penulis menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2). Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis dapat menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan tenaga kependidikan di UKAW, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tenaga kependidikan di UKAW. Sedangkan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tenaga kependidikan di UKAW.

Hasil ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai konstan a sebesar 11.821 sedangkan koefisien regresi b_1 sebesar 0,212 dan b_2 adalah 0,486 dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

$Y = 11.821 + 0,212 X_1 + 0,486 X_2 + e$ selain itu hasil uji hipotesis pertama yaitu ada pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). diketahui bahwa untuk variabel kompensasi (X_1) ditemukan t hitung = 2,051 > t tabel 1,682 dan tingkat signifikan 0,047 oleh karena nilai signifikan < 0,05 maka H_0 ($b_1=0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) di terima yaitu variabel kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berikut hasil uji hipotesis kedua yaitu ada pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja (X_2) ditemukan t hitung = 2,579 > t tabel 1,682 dan tingkat signifikan 0,013 oleh karena nilai signifikan < 0,05 maka H_0 ($b_1=0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) di terima yaitu variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). untuk hasil pengujian uji F didapati $F_{hitung} = 16,449 > F_{tabel} 3,22$ dan tingkat signifikan 0,000 oleh karena nilai signifikan < 0,05 maka H_0 ($b_1=0$) di tolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima yaitu variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dan terakhir berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diatas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,413 atau 41,3% hal ini berarti besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah

41,3% sedangkan pengaruh sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin kerja, kepuasan kerja karyawan