

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Galih Langgeng Jaya

Yusuf Sulfarano Barusman¹, Ovie Mediana²✉

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

Abstrak

CV. Galih Langgeng Jaya menghadapi tantangan terkait kepuasan karyawannya, khususnya terkait kesesuaian antara beban kerja dan kompensasi, serta tingkat kedisiplinan yang belum optimal. Penelitian dilakukan dengan tujuan menganalisis kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan disiplin kerja. Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif. Melibatkan seluruh karyawan CV. Galih Langgeng Jaya sebagai populasi, yaitu 54 orang, dengan 48 karyawan dipilih sebagai sampel menggunakan metode Random Sampling. Penelitian ini mengandalkan kuesioner daring untuk mengumpulkan data dari karyawan, dengan skala penilaian lima tingkat. Analisis dilakukan untuk mengevaluasi kualitas data, asumsi klasik, pengujian hipotesis. Hasilnya memperlihatkan bahwa kedua faktor tersebut secara jelas meningkatkan kepuasan karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama, sehingga informasi ini dapat membantu perusahaan dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja staf.

Kata Kunci: *Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja*

Abstract

CV. Galih Langgeng Jaya is currently facing challenges in keeping its employees satisfied, mainly due to the imbalance between workload and compensation, as well as inconsistent levels of discipline. This study was conducted to investigate how financial compensation and employee discipline influence job satisfaction. A quantitative associative method was applied, with the entire workforce of 54 employees as the population and 48 employees selected as a single random sampling, responses from a 5 point Likert online survey were collected and analyzed in SPSS, involving checks for data integrity, assumption testing, regression analysis, and hypothesis verification. Findings reveal that both financial compensation and employee discipline significantly affect job satisfaction, both separately and together. These insights provide a basis for the company to formulate strategies that enhance employee satisfaction and, ultimately, overall organizational performance.

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

Copyright (c) 2026 **Yusuf Sulfarano Barusman**

✉ Corresponding author :

Email Address : yusuf.barusman@ubl.ac.id, ovie.22011135@student.ubl.ac.id

PENDAHULUAN

Perusahaan harus cepat beradaptasi agar tetap kompetitif di pasar yang semakin sengit melalui kualitas output, efisiensi operasional, dan kapasitas SDM. Keberadaan karyawan yang cakap menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan daya saing dan mencapai sasaran strategis. Hal ini menjadikan kepuasan kerja salah satu perhatian utama dalam strategi manajemen SDM (Risky, 2022).

Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan dan penerimaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani, yang tercermin dalam cara mereka berpikir, merasakan, dan bertindak (Sutrisno et al., 2022). Bagi karyawan, kompensasi memiliki arti lebih dari sekadar pembayaran; besarnya imbalan sering dijadikan tolok ukur seberapa besar kontribusi mereka diakui oleh perusahaan. Pemberian kompensasi yang wajar dan bersaing tidak hanya menjadi penghargaan, tetapi juga mampu mendorong motivasi dan meningkatkan moral kerja (Akmal & Tamini, 2022). Selain penghargaan finansial, perilaku disiplin karyawan juga menjadi penentu utama kepuasan kerja. Disiplin mencakup kesesuaian tindakan dengan aturan organisasi dan kesadaran untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang dijalankan. Kedisiplinan ini membantu menciptakan suasana kerja yang teratur dan nyaman, sehingga karyawan lebih puas dalam menjalankan tugasnya (Renata et al., 2024).

CV. Galih Langgeng Jaya, yang bergerak di sektor industri, menghadapi tekanan untuk menjaga kepuasan karyawannya tetap stabil. Temuan awal menunjukkan bahwa ketidakpuasan muncul karena adanya ketidakseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kompensasi yang diterima, serta perbedaan tingkat kedisiplinan antar karyawan. Jika kondisi ini tidak ditangani, kinerja operasional perusahaan berisiko menurun.

Meski banyak studi telah membahas kepuasan kerja, situasi di CV. Galih Langgeng Jaya memiliki ciri khas tersendiri yang perlu dianalisis lebih detail. Penelitian ini berfokus pada bagaimana kompensasi finansial dan disiplin kerja memengaruhi kepuasan karyawan, baik individu atau bersamaan. Penelitian ini dapat menjadi acuan manajemen untuk kebijakan SDM yang lebih tepat untuk meningkatkan kesejahteraan dan performa karyawan.

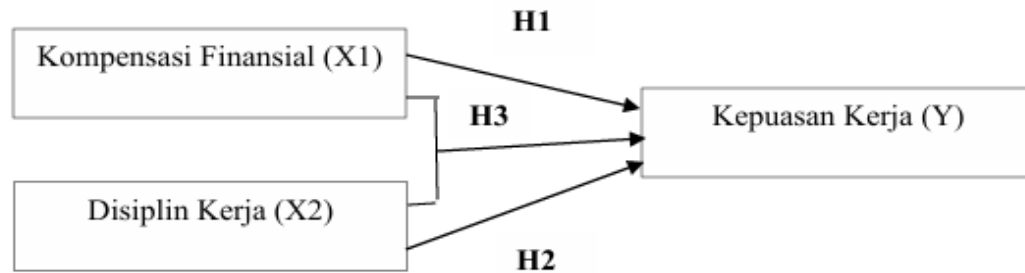
Kajian ini mendasarkan diri pada grand theory untuk memahami hubungan antarvariabel. Kompensasi finansial (X1) dipahami melalui Teori Keadilan Adams, yang menekankan penilaian karyawan terhadap keseimbangan antara usaha dan imbalan yang diterima. Disiplin kerja (X2) dilihat dari Teori Keadilan Prosedural, yang menekankan pentingnya keadilan dan transparansi dalam penerapan aturan dan keputusan perusahaan. Sementara itu, kepuasan kerja (Y) dianalisis dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang memotivasi karyawan dan faktor yang mencegah ketidakpuasan.

Kompensasi menurut (Pratama et al., 2020) merujuk pada imbalan yang diterima karyawan dari organisasi, baik dalam bentuk uang maupun fasilitas non-finansial, yang diberikan secara rutin. Di CV. Galih Langgeng Jaya, kompensasi finansial dianggap sebagai faktor utama untuk meningkatkan motivasi dan kesetiaan karyawan. Penentuan indikator variabel ini mengacu pada teori (Nawa, 2017) yaitu : Gaji, Insentif, dan tunjangan.

Disiplin kerja mencerminkan ketaatan seseorang atau kelompok terhadap aturan, norma, dan prosedur di perusahaan, yang terlihat dari tindakan dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari (Riyanto, 2016). Indikator disiplin kerja meliputi (Arika, 2016) : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, mematuhi standar kerja, ketaatan pada atasan, dan etika kerja.

Kepuasan kerja adalah kondisi di mana karyawan menilai pekerjaan mereka memuaskan secara pribadi, memengaruhi cara mereka berpikir, merasakan, dan bertindak terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Sutrisno et al., 2022). Menurut (Sabirin & Ilham, 2020) Kepuasan kerja diukur melalui indikator : kompensasi, promosi, supervisi, dan hubungan kerja.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber : Penulis, 2026

Hipotesis :

H1: Kompensasi finansial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

H2: Disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

H3: Kompensasi finansial dan disiplin kerja bersamaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

METODOLOGI

Diimplemetasikan metode yang bersifat kuantitatif yakni pendekatan ilmiah yang menitikberatkan pada pengumpulan dan pengolahan data angka untuk menganalisis fenomena secara sistematis (Sugiono, 2018). Populasi yang diteliti berjumlah 54 karyawan, dari mana 48 karyawan dipilih sebagai sampel menggunakan random sampling dengan bantuan rumus Slovin dan margin kesalahan 5%. Data dikumpulkan secara daring melalui kuesioner Google Form, di mana jawaban responden dinilai menggunakan skala Likert agar variabel dapat diukur secara numerik. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap: analisis data, pengecekan asumsi, regresi berganda, dan pengujian hipotesis untuk menilai hubungan serta pengaruh antarvariabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas mengecek keakuratan dan relevansi pertanyaan kuesioner variabelnya. Pengujian dilakukan dengan korelasi Product Moment untuk menilai relevansi dan konsistensi tiap item. Karena r hitung $>$ r tabel 0,284 maka valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi Kerja (X ₁)	0,928	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,930	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,927	Reliabel

Sumber : SPSS 29

Cronbach's Alpha $>$ 0,90 pada semua variabel menegaskan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi standar reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22020814
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.060
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.071
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.070
	99% Confidence Interval	Lower Bound .063
		Upper Bound .076

a. Test distribution is Normal.

Sumber : SPSS 29

Pengujian menunjukkan signifikansi 0,071 menandakan bahwa data mengikuti distribusi normal, karena berada di atas 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.706	3.776		1.246	.219		
	KompensasiFinansial	.627	.141	.486	4.461	<.001	.586	1.707
	DisiplinKerja	.619	.157	.428	3.934	<.001	.586	1.707

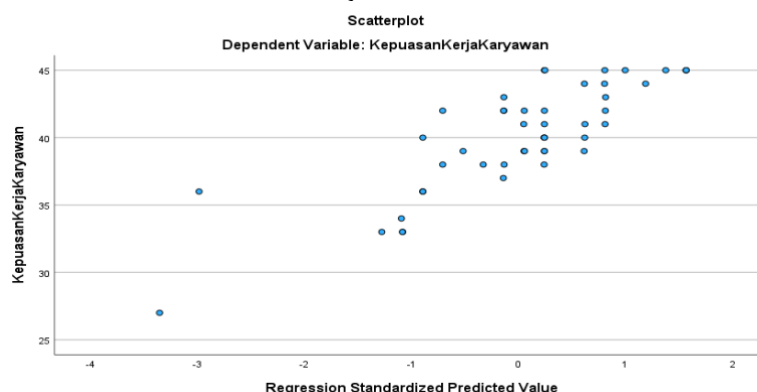
a. Dependent Variable: KepuasanKerjaKaryawan

Sumber : SPSS 29

Berdasarkan nilai Tolerance 0,586 > 0,10 dan VIF 1,707 <10 menunjukkan model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS 29

Berdasarkan scatterplot, penyebaran data tampak merata, sebaran residual acak yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.706	3.776		1.246	.219		
	KompensasiFinansial	.627	.141	.486	4.461	<.001	.586	1.707
	DisiplinKerja	.619	.157	.428	3.934	<.001	.586	1.707

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaKaryawan

Sumber : SPSS 29

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,706 + 0,627 + 0,619$$

1. Kepuasan kerja karyawan (Y) meningkat senilai 0,627 untuk satu satuan kompensasi finansial (X1) menunjukkan bahwa peningkatan gaji, tunjangan, dan bonus menjadi pendorong utama kepuasan karyawan.
2. Disiplin kerja (X2) juga berpengaruh positif, di mana peningkatan satu satuan berdampak pada kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,619 satuan. Hal ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang tertib dan profesional bagi kenyamanan psikologis karyawan.
3. Konstanta sebesar 4,706 menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang sudah dimiliki karyawan sebelum adanya perubahan pada kompensasi atau disiplin kerja.
4. Karena pengaruh kompensasi finansial sedikit lebih tinggi daripada disiplin kerja, perusahaan dianjurkan untuk lebih memfokuskan pada perbaikan sistem kompensasi untuk hasil peningkatan kepuasan kerja yang lebih cepat.
5. Nilai signifikansi yang sangat rendah (<0,001) memperkuat kepercayaan manajemen untuk menerapkan kebijakan berdasarkan model regresi ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.706	3.776		1.246	.219		
	KompensasiFinansial	.627	.141	.486	4.461	<.001	.586	1.707
	DisiplinKerja	.619	.157	.428	3.934	<.001	.586	1.707

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaKaryawan

Sumber : SPSS 29

1. Kompensasi finansial (X1) memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan nilai t hitung 4,461 > t tabel 1,677 dan signifikansi 0,001. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas kompensasi berbanding lurus dengan tingkat kepuasan kerja.
2. Disiplin kerja (X2) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan oleh t hitung 3,934 > t tabel 1,677 serta nilai signifikansi 0,001. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang baik membantu menciptakan kepuasan yang lebih tinggi bagi karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509.301	2	254.650	49.462	<.001 ^b
	Residual	231.678	45	5.148		
	Total	740.979	47			

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, KompensasiFinansial

Sumber : SPSS 29

Kompensasi finansial dan disiplin kerja bersamaan meningkatkan kepuasan karyawan dengan f hitung 49,462 dan signifikansi 0,001.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.673	2.269

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, KompensasiFinansial

b. Dependent Variable: KepuasanKerjaKaryawan

Sumber : SPSS 29

Kepuasan kerja karyawan sebagian besar, yaitu 68,7%, dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan disiplin kerja, sementara sisanya ditentukan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel kompensasi finansial (X1) secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y) di CV. Galih Langgeng Jaya. Dengan kata lain, semakin adil dan tepat kompensasi yang diberikan meliputi gaji, tunjangan, dan insentif. Kepuasan kerja karyawan meningkat ketika mereka menerima imbalan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Penghargaan yang tepat membuat karyawan merasa diakui dan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih maksimal. Konsep ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg tentang peran penghargaan dalam kepuasan kerja yang menyebutkan bahwa kompensasi finansial bertindak sebagai hygiene factor; jika terpenuhi, hal ini mencegah ketidakpuasan dan mendukung kepuasan kerja. Di konteks CV. Galih Langgeng Jaya, pemberian gaji tepat waktu serta bonus atau insentif saat target tercapai terbukti meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Karyawan merasa kontribusi mereka diakui, yang tidak hanya memperkuat motivasi, tetapi juga menumbuhkan komitmen terhadap perusahaan. Sesuai dengan temuan (Yusuf et al., 2022 ; Listyarini et al., 2018) menekankan kompensasi finansial ikut menentukan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kedisiplinan karyawan di CV. Galih Langgeng Jaya terbukti berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Sesuai dengan Teori Keadilan (Equity Theory), penerapan disiplin yang adil dan konsisten memberikan rasa aman dan kepastian dalam

operasional perusahaan. Lingkungan kerja yang disiplin juga meminimalkan tumpang tindih tanggung jawab, membangun profesionalisme antar karyawan, dan meningkatkan kepuasan psikologis dalam menyelesaikan pekerjaan. Selaras dengan temuan (Agagis et al., 2024 ; Hasyim et al., 2022) menekankan disiplin kerja terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Di CV. Galih Langgeng Jaya, kepuasan karyawan meningkat ketika sistem kompensasi finansial dikombinasikan dengan penerapan disiplin kerja yang baik. Hal ini menekankan jika kepuasan kerja tidak bergantung pada imbalan, tetapi juga pada keteraturan dan kedisiplinan di tempat kerja dan bagaimana aturan dan disiplin diterapkan di lingkungan kerja. Kompensasi finansial yang memadai, seperti gaji, tunjangan, dan insentif, membantu memenuhi kebutuhan karyawan serta meningkatkan motivasi kerja. Sementara itu, disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten dan adil menciptakan lingkungan yang tertib, profesional, dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan produktif. Sinergi antara kedua faktor ini menjadi kunci tercapainya kepuasan kerja yang optimal. Dengan kombinasi kompensasi yang layak dan penerapan disiplin yang baik, karyawan merasa dihargai secara materi dan profesional. Selaras dengan temuan (Arrywibowo et al., 2024 ; Wirawan et al., 2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan terkait dengan kompensasi finansial dan disiplin kerja.

SIMPULAN

1. Memberikan kompensasi finansial yang layak terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV. Galih Langgeng Jaya, terutama melalui pemenuhan hak karyawan berupa gaji, insentif, dan tunjangan.
2. Tingkat disiplin kerja yang diterapkan perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena aturan yang jelas dan perlakuan yang adil mampu menciptakan rasa nyaman dalam bekerja.
3. Kepuasan karyawan tercermin dari pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja, sehingga keduanya perlu diterapkan secara seimbang untuk mencapai hasil yang optimal.

Referensi :

- Agagis, T. A., Junaidi, R., & Roesdi, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 15(1).
- Akmal, A., & Tamini, I. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Bis-A*, 11(01), 1-11.
- Arika, D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung. *Repositnory Universitas Pasundan*.
- Arrywibowo, I., Yusuf, T., & Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 301-310.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 583-589.

- Listyarini, W., Lie, D., Efendi, E., & Sisca, S. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 32-39.
- Nawa, F. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora*, 5(3), 135013.
- Pratama, A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). *JURNAL*. 3(2), 12-24.
- Renata, D., Pramadewi, A., & Junaidi, R. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(2), 772-793.
- Risky, M. (2022). Estimasi Sumberdaya Bijih Besi Menggunakan Metode Inverse Distance Weighted dan Ordinary Kriging di PT KUATASSI Kabupaten Solok Sumatera Barat. *Teknik Pertambangan Universitas Negeri Padang, Padang*.
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123-135.
- Sugiyono, S. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D. *Alfabeta, Bandung*, 4.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482. Vol. B. U. B. S. (2024). 1, 2, 3. 13(2), 772-793.
- Wirawan, I. K., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa Denpasar. *Emas*, 3(2), 119-134.
- Yusuf, D. L., Astuti, I. Y., & Kurniawati, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Hages Jaya Barokah. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 106-120