



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT SURYA INDAH BAJA TANGERANG

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON JOB SATISFACTION AT PT SURYA INDAH BAJA TANGERANG

Devina¹, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitupulu³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: 64211460@bsi.ac.id

Article Info

Article history :

Received : 15-10-2025

Revised : 16-10-2025

Accepted : 18-10-2025

Published : 20-10-2025

Abstract

There are problems related to employee job satisfaction at PT. Surya Indah Baja Tangerang, especially in the aspects of work discipline and compensation. Some employees still frequently experience tardiness or absence, while the compensation provided by the company is considered not fully in accordance with the workload. This condition can reduce motivation, work enthusiasm, and employee satisfaction which ultimately affects the company's productivity. Research on job satisfaction is important to be conducted so that companies can understand the factors that truly influence this condition and find the right solution. The purpose of this study is to determine the effect of work discipline on job satisfaction, the effect of compensation on job satisfaction, and the simultaneous effect of work discipline and compensation on employee job satisfaction. The research method used a quantitative approach with a census technique on 37 respondents. Data were collected through questionnaires and processed using the SPSS 21 program with validity and reliability tests, multiple linear regression, t-test, f-test, and coefficient of determination. The results of the study indicate that work discipline partially has no significant effect on job satisfaction, while compensation has a positive and significant effect. Simultaneously, both variables have a significant effect with a coefficient of determination of 97.5%, while 2.5% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Work Discipline, Compensation, Job Satisfaction

Abstrak

Terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan di PT. Surya Indah Baja Tangerang, khususnya pada aspek disiplin kerja dan kompensasi. Beberapa karyawan masih sering mengalami keterlambatan maupun ketidakhadiran, sementara kompensasi yang diberikan perusahaan dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi, semangat kerja, serta kepuasan karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Penelitian mengenai kepuasan kerja penting dilakukan agar perusahaan dapat memahami faktor yang benar-benar memengaruhi kondisi tersebut dan menemukan solusi yang tepat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus pada 37 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan program SPSS 21 dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,



sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Di sektor produksi, misi dan visi perusahaan sebagian besar tergantung pada tenaga kerja mereka. Sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi standar kinerja yang ditentukan oleh organisasi untuk memastikan kuantitas dan kualitas pekerjaan mereka. Semua penyedia utama organisasi dan perusahaan umumnya memandang divisi SDM sebagai aset penting yang diperlukan untuk manajemen perusahaan yang sedang berlangsung dan mencapai tujuan perusahaan. Dalam menerapkan proses produksi. Perusahaan membutuhkan faktor produksi seperti bahan baku, modal, dan tenaga kerja. Setiap individu memiliki standar yang berbeda dalam mengukur kepuasan kerja..

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen SDM, karena secara berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Dukungan terhadap penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan disiplin kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Safrila & Oktiani, 2024). Di sisi lain, disiplin melibatkan bekerja dalam konteks tim di mana seorang individu bersedia untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, sesuai dengan pedoman dan tatanan nilai organisasi terkait. Dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, karyawan dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, sekaligus mendorong peningkatan kepuasan kerja di dalam organisasi (Yumhi, 2021). Dan kompensasi faktor yang harus dipertimbangkan perusahaan ketika menghasilkan kepuasan kerja. Kondisi kerja yang baik ditekankan oleh kehadiran perusahaan. Ini dipengaruhi oleh pengaturan integritas dan kerjanya di dalam perusahaan (Nuraisyah et al., 2022).

PT Surya Indah Baja sebagai perusahaan yang berfokus pada industri manufaktur khususnya dalam pembuatan baja ringan. menghadapi beberapa permasalahan dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, Salah satu permasalahan yang muncul adalah tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah. Selain itu kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga menjadi perhatian. Ketidak seimbangan antara disiplin, kompensasi menimbulkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016), “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Selanjutnya Menurut Hasibuan dalam (Rafi Muhammad Farhan, 2023) kedisiplinan didefinisikan sebagai kecenderungan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan dan standar yang berlaku di perusahaan.

Penelitian yg telah dilakukan oleh (Lesmana et al., 2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, tingkat disiplin kerja yang tinggi belum tentu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-



faktor lain di luar disiplin kerja, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan antar rekan kerja, juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Atas dasar penelitian terdahulu dan diperkuat dengan teori yang ada, maka hipotesis pertama adalah:

H1: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi Kerja

Salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yaitu kompensasi. Menurut (Marnisah, 2019) kompensasi lebih luas dari pembayaran gaji dan upah karena gaji dan upah lebih menekankan pada wujud finansial atau uang dan fasilitas lain berupa barang kendaraan, perumahan, tunjangan termasuk fasilitas kesehatan. Pandangan serupa disampaikan oleh Dessler dalam (Risa, Endratno, 2023) menyatakan bahwa “kompensasi adalah segala bentuk pembayaran, berupa imbalan atau upah yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil kerja karyawan tersebut”.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nuraisyah et al., 2022) dan (Dwiwarman, 2025) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Kompensasi yang sesuai dianggap mampu memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan rasa keadilan, serta meningkatkan motivasi dalam bekerja. Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang mendukung, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja

(Sinambela, Poltak, 2021) menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi”. Senada dengan, (Niken Herawati, 2020) menjelaskan Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaannya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas–tugas pekerjaan, tempat kerjaan hubungan dengan sesama pekerja. Berdasarkan kesimpulan dari kepuasan kerja kondisi dimana seorang karyawan merasa nyaman, dihargai dan bangga terhadap pekerjaannya. Perasaan ini muncul bukan hanya dari gaji atau fasilitas yang diterima, tapi juga dari bagaimana pekerjaan itu sesuai dengan kemampuan, minat dan harapan pribadi.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya (Safrila & Oktiani, 2024) memperlihatkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja apabila keduanya diterapkan secara bersamaan. Pemberian kompensasi yang layak dapat membuat karyawan merasa dihargai, sedangkan kedisiplinan menciptakan keteraturan dan tanggung jawab dalam bekerja. Ketika kedua aspek ini berjalan seimbang, karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan temuan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bersifat verifikatif untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui analisis data numerik secara statistik. Menurut (Sugiyono, 2023), penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran teori dengan mengumpulkan data lapangan untuk mendukung atau menolak hipotesis tersebut. Desain penelitian dilakukan dengan metode survei, yaitu pengumpulan data primer secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian.

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Indah Baja Tangerang, sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang baja ringan. Menurut sampel (Winarni, Widi, 2021) mengidentifikasi kondisi di sekitarnya baik melalui studi literatur maupun studi awal lapangan, yang akan berfungsi sebagai sasaran populasi atau induk populasi. Populasi penelitian mencakup 37 orang karyawan. Menurut (Sugiyono, 2023) dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus, yaitu dimana semua anggota dijadikan sampel, maka dalam penelitian peneliti menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan responden, dalam penelitian yang sebanyak 37 karyawan

Pengumpulan data dilakukan menggunakan tiga teknik utama, yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Data yang terkumpul dianalisis melalui beberapa tahap meliputi Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi dengan menggunakan SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	35	94,6%
Perempuan	2	5,4%
Total	37	100%

Sumber: Data diolah penulis.2025

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai distribusi frekuensi jenis kelamin, diperoleh bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, dengan jumlah mencapai 35 orang atau sekitar 94,6% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan hanya berjumlah 2 orang, yang setara dengan 5,4% dari keseluruhan sampel yang terlibat dalam penelitian ini.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	9	24,3%
31-40 Tahun	4	10,8%
41-50 Tahun	14	37,8%
>50 Tahun	10	27%
Total	37	100%

Sumber: Data diolah penulis.2025



Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan, terlihat bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok usia di atas 50 tahun, yaitu sebanyak 10 orang atau 27,0% dari total responden. Kelompok usia 20–30 tahun menempati urutan kedua dengan jumlah 9 orang (24,3%), diikuti oleh responden berusia 31–40 tahun sebanyak 4 orang (10,8%). Sementara itu, responden berusia 41–50 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu hanya 1 orang atau sebesar 37,8%. Secara keseluruhan jumlah responden dalam penelitian ini ada 37 orang. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berasal dari kelompok usia yang lebih senior, yang kemungkinan besar memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang dan perspektif yang berbeda dibandingkan kelompok usia lainnya.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	32	86,5%
Diploma (D1,D2,D3)	2	5,4%
Sarjana S1	3	8,1%
Total	37	100%

Sumber: Data diolah penulis.2025

Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA atau sederajat, yaitu 32 orang (86,5%). Sementara itu, 3 responden (8,1%) berpendidikan S1 dan 2 responden (5,4%) berasal dari jenjang diploma (D1–D3). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh lulusan pendidikan menengah, dengan keberagaman latar belakang akademik dari jenjang yang lebih tinggi. Total responden dalam penelitian ini berjumlah 37 orang.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	9	24,3%
5-10 Tahun	12	32,4%
>10 Tahun	16	43,2%
Total	37	100%

Sumber: Data diolah penulis.2025

Berdasarkan hasil analisis, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu 16 orang (43,2%). Sebanyak 12 responden (32,4%) memiliki masa kerja 5–10 tahun, dan 9 responden (24,3%) memiliki masa kerja 1–5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja lebih dari lima tahun, mencerminkan pengalaman, kedewasaan, dan stabilitas dalam bekerja.

**Uji Kualitas Data****Uji Validitas Data**

1. Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

NO	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.455	0.325	Valid
2	0.798	0.325	Valid
3	0.733	0.325	Valid
4	0.575	0.325	Valid
5	0.575	0.325	Valid
6	0.725	0.325	Valid
7	0.432	0.325	Valid
8	0.616	0.325	Valid
9	0.725	0.325	Valid
10	0.725	0.325	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas nilai r-tabel sebesar 0,325.yang berarti secara statistik hubungan antara masing-masing item dengan total skor memenuhi syarat validitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam variabel Disiplin adalah valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Validitas Kompensasi (X2)

Tabel 2. Uji Validitas Kompensasi (X2)

No.	R _{hitung}	R _{tabel}	keterangan
11	0.768	0.325	Valid
12	0.697	0.325	Valid
13	0.753	0.325	Valid
14	0.555	0.325	Valid
15	0.822	0.325	Valid
16	0.427	0.325	Valid
17	0.831	0.325	Valid
18	0.553	0.325	Valid
19	0.585	0.325	Valid
20	0.589	0.325	Valid
21	0.493	0.325	Valid
22	0.864	0.325	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2025)

Menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,325). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel Kompensasi memiliki tingkat keterkaitan yang baik dengan total skor variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam variabel Kompensasi dinyatakan valid.



3. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 3. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No.	R _{hitung}	R _{tabel}	keterangan
23	0.741	0.325	Valid
24	0.744	0.325	Valid
25	0.802	0.325	Valid
26	0.404	0.325	Valid
27	0.805	0.325	Valid
28	0.545	0.325	Valid
29	0.593	0.325	Valid
30	0.584	0.325	Valid
31	0.534	0.325	Valid
32	0.847	0.325	Valid
33	0.568	0.325	Valid
34	0.568	0.325	Valid
35	0.847	0.325	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2025)

Hasil uji validitas terhadap item-item pada variabel Kepuasan Kerja (Y) juga menunjukkan bahwa seluruh nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,325). Ini mengindikasikan bahwa semua item memiliki hubungan yang kuat terhadap total skor variabel. Dengan kata lain, seluruh item dalam variabel Kepuasan Kerja adalah valid

Uji Reliabilitas**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja	0,837	>0.6	Reliabel
Kompensasi	0,878	$>0,6$	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.887	$>0,6$	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel berada di atas nilai kritis 0,60. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Alpha sebesar 0,837, variabel Kompensasi sebesar 0,878, dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,887. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dalam mengukur ketiga variabel secara konsisten dan stabil.



Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,62716898
Most Extreme Differences	Absolute	,190
	Positive	,105
	Negative	-,190
Kolmogorov-Smirnov Z		1,155
Asymp. Sig. (2-tailed)		,139

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,139. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,962	1,802		,534	,597		
X1	,010	,022	,012	,450	,656	1,000	1,000
X2	1,059	,028	,988	37,723	,000	1,000	1,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi memiliki nilai Tolerance sebesar 1,000 dan VIF sebesar 1,000. Nilai tersebut berada dalam kriteria yang dapat diterima, yaitu tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel bebas tidak saling memengaruhi secara kuat, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena memenuhi asumsi klasik.

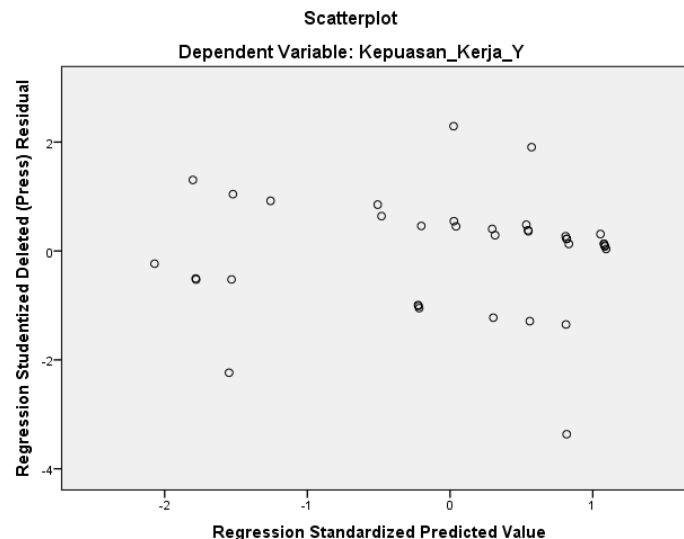
3. Uji Heteroskedasitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Heteroskedasitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.909	1.172		1.628	.113
1 Disiplin_X1	-.009	.015	-.100	-.597	.555
Kompensasi_X2	-.020	.018	-.180	-1.075	.290

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2025)



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil uji Glejser, diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,555 dan pada variabel kompensasi sebesar 0,290. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedasitas secara statistik. Untuk memperkuat temuan tersebut, dilakukan uji *scatterplot* yang memvisualisasikan hubungan antara nilai *residual studentized* dengan nilai prediksi terstandarisasi. Pola sebaran titik dalam grafik menunjukkan distribusi yang acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti lengkungan. Hal ini menandakan bahwa varians residual bersifat konstan homoskedasitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,962	1,802		,534	,597
1 X1	,010	,022	,012	,450	,656
X2	1,059	,028	,988	37,723	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan Kerja (Y)} = 0,962 + 0,010 X1 + 1,059 X2 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 0,962, nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dianggap tidak memberikan pengaruh (bernilai nol), maka tingkat Kepuasan Kerja karyawan secara teoritis adalah sebesar 0,962. Hal ini merepresentasikan nilai dasar dari Kepuasan Kerja sebelum mempertimbangkan kontribusi kedua variabel independen.



2. Koefisien Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,010, koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,010 satuan, dengan asumsi bahwa variabel Kompensasi dalam kondisi tetap.
3. Koefisien Kompensasi (X2) sebesar 1,059 nilai koefisien ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompensasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 1,059 satuan, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja tidak berubah.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial T

Tabel 1. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,962	1,802		,534	,597
1 X1	,010	,022	,012	,450	,656
X2	1,059	,028	,988	37,723	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2025)

- a. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,450 dan t tabel sebesar 2.032. Serta nilai signifikansi $0,656 > 0,05$. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Surya Indah Baja Tangerang.
- b. Dari hasil uji t, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 37,723, sedangkan nilai t tabel sebesar 2.032. Serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Surya Indah Baja Tangerang.

2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	593,029	2	296,514	711,956	,000 ^b
1 Residual	14,160	34	,416		
Total	607,189	36			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 711,956, yang merupakan hasil perbandingan antara nilai Mean Square Regression dengan Mean Square Residual. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,27 pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 34$. Karena nilai F hitung $> F$ tabel serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.



Uji Koefisien Determinasi (R²)

1. Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 1. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	,962	1,802		,534	,597			
	X1	,010	,022	,012	,450	,656	,025	,077	,012
	X2	1,059	,028	,988	37,723	,000	,988	,988	,988
a. Dependent Variable: Y									

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Nilai Koefisien Determinasi Parsial

No.	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	Sig
1	Disiplin Kerja	0,012	0,025	$0,012 \times 0,025 = 0,003$	0,03%
2	Kompensasi	0,988	0,988	$0,988 \times 0,988 = 0,976$	9,76%
				0,979	97.9%

Sumber: Data Diolah Penulis 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa kontribusi pengaruh terbesar berasal dari variabel Kompensasi (X2), dengan nilai sebesar 97,6%. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 0,03%. Dengan demikian, secara parsial, variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang jauh lebih dominan terhadap Kepuasan Kerja dibandingkan dengan variabel Disiplin Kerja.

2. Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 1. Hasil Uji Determinasi Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,988 ^a	,977	,975		,645

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,975. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 97,5%. Artinya, hampir seluruh perubahan yang terjadi pada tingkat



kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam model ini. Sementara itu, sisanya sebesar 2,5% (100% - 97,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau faktor personal lainnya. Nilai R Square yang tinggi ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat kuat dan relevan dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam tabel IV.6, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Surya Indah Baja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,450, sedangkan nilai t tabel sebesar 2.032, dan nilai signifikansi sebesar $0,656 > 0,05$. Hal ini kemungkinan terjadi karna karyawan sudah menganggap kedisiplinan sebagai bagian dari rutinitas sehari-hari. Dengan kata lain, meskipun kedisiplinan diterapkan secara ketat, hal tersebut tidak secara langsung memengaruhi rasa kepuasan terhadap pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ditunjukan dengan nilai t hitung sebesar 37,723, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.032, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa kompensasi, baik secara finansial maupun non-finansial, menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu nilai F hitung sebesar 711,956 lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,27 ($711,956 > 3,27$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Surya Indah Baja Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research* (Ed. 1). Deepublish.
- Dwiwarman, D. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Aruman Aditya Developer). *Jurnal Minfo Polgan Volume : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 13(2), 2714–2724. <https://doi.org/https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14592>
- Lesmana, M. T., Nasution, A. E., & Handoko, D. T. (2022). The Role of Employee Job Satisfaction: Work Discipline and Work Environment. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 552–563. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1718>
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi Teori dan Praktik* (1st ed.). Deepublish.
- Niken Herawati, A. T. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT JMS JAKARTA. *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 1(10),



1–14. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i1.1429>

- Nuraisyah, Basamalah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1), 38–49. <https://doi.org/10.52103/jms.v3i1.805>
- Rafi Muhammad Farhan, K. I. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Visionida*, 9(61), 72–83. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Risa, F. N., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Retensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Perawat RSUD Dr. M. Ashari Pernalang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(1), 34–43. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i1.162>
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Sinambela, Poltak, L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. CV. ALFABETA.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Edisi ke2). ALFABETA.
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.