

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. ABADI RAYA COMMERCE
BALIKPAPAN**

**Didik Hadiyatno¹, Imam Ariwibowo², Muhammad Zulkarnain Wijaya³, Maswati⁴,
Rio Oktor⁵**

¹²³⁴⁵Universitas Balikpapan
¹*didik.hadiyatno@uniba-bpn.ac.id*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abadi Raya Commerce Balikpapan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Abadi Raya Commerce Balikpapan, dengan responden 52 orang, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner melalui *google form*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan melakukan uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis secara parsial (*t*-test). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work stress, and work discipline partially on job satisfaction of employees of PT. Abadi Raya Commerce Balikpapan. This research was conducted at PT. Abadi Raya Commerce Balikpapan, with 52 respondents, this research method uses quantitative methods. Collecting data by means of observation and distributing questionnaires through google form. The data analysis technique used is multiple linear analysis by performing instrument tests, classical assumption tests, and partial hypothesis testing (t-test). The results showed that the compensation and work discipline variables had a positive and insignificant effect on job satisfaction, while the work stress variable had a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: Compensation, Job Stress, Work Discipline, and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pimpinan organisasi. Untuk itu, pimpinan organisasi diperlukan memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan system nilai yang

berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Suryani, 2019).

Guna menjaga hubungan dengan karyawan, beberapa hal perlu diperhatikan yaitu fokus pada tingkat kepuasan kerja karyawan, fokus pada cara terbaik untuk meningkatkan disiplin karyawan dan bagaimana manajemen perusahaan dapat meningkatkan upaya mereka untuk mengatasi stres kerja saat ini atau pekerjaan masa depan yang disebabkan oleh karyawan tersebut serta memberikan kompensasi yang dibutuhkan oleh karyawan. Usaha-usaha tersebut dilakukan perusahaan dalam hal ini bagian personalia dalam membantu karyawan bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pimpinan organisasi. Untuk itu, pimpinan organisasi diperlukan memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual (Tamrin, 2021). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Budaya kerja pegawai merupakan pekerjaan sehari-hari yang berlangsung secara terus-menerus, sehingga menjadi suatu kebiasaan yang pada gilirannya akan membentuk karakter seseorang pegawai dalam menangani setiap pekerjaannya. Untuk itu instansi perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai disini adalah pemberian kompensasi kepada pegawai. (Suryani, 2019).

Dalam dunia kerja, persaingan dan tuntutan profesionalitas yang tinggi dapat menimbulkan tekanan dalam bekerja. Berdasarkan dari obeservasi yang dilakukan peneliti menemukan bahwa karyawan di Perusahaan PT. Abadi Raya *Commerce* dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan bertanggung jawab untuk diberikan kepada pihak konsumen. Hal ini berpotensi menimbulkan munculnya stres kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan seorang karyawan dalam bekerja adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu ketegangan atau kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi. Stres kerja yang dialami karyawan berbeda-beda, tergantung pada masing-masing individu menangani stress. Tingkat stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam karyawan dalam kegiatan di pekerjaannya. Hal ini telah dikemukakan oleh (Fillat, 2018, p. 93) yang menyatakan stres kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi dan stres kerja, kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, bahwa karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan (Rangel. et al, 2017).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abadi Raya *Commerce* Balikpapan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan organisasi (Hasibuan, 2016:11). Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan (Priansa, 2020, p. 291). Lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Kreitner & Kinicki, 2014, p. 171), sebagai berikut:

- a. Pemenuhan Kebutuhan. Karakteristik pekerjaan memberikan peluang kepada karyawan dalam memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan antara harapan karyawan dan apa yang diperoleh karyawan.
- c. Pencapaian nilai. Hasil dari akibat tanggapan pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual.
- d. Keadilan. Dilihat seberapa adil karyawan diperlakukan di tempat kerja
- e. Komponen Genetik. Merupakan alat sifat pribadi dan faktor genetik yang menjadi bawaan karyawan.

Selain itu, indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan, isi dari pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memuaskan atau tidak.
- b. Upah, jumlah bayaran yang diterima sesuai dan adil.
- c. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- d. Pengawas, seseorang yang memberikan perintah atau petunjuk dalam bekerja.
- e. Rekan kerja, seseorang berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Rekan kerja menyenangkan atau tidak dapat dirasakan oleh karyawan. (Afandi, 2018:82)

Kompensasi

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Cahyanti et al., 2018, p. 51). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu diantaranya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk kesejahteraan karyawan (Pudjiati, 2020;149). Dalam pemberian kompensasi tentu saja ada tujuannya. Tujuan kompensasi adalah memberikan motivasi dalam bekerja pada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efektif dan efisiensi produksi (Pudjiati, 2020;149).

Adapun indikator kompensasi yaitu :

- a. Gaji dan upah, baik diterima oleh pegawai karena kompensasinya terhadap perusahaan.
- b. Insentif, tambahan kompensasi diluar gaji dan upah dari perusahaan.
- c. Fasilitas, kompensasi diberikan oleh pihak perusahaan kepada pegawai sebagai penunjang kelancaran bekerja serta memotivasi pegawai agar semangat dalam bekerja
- d. Tunjangan, kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk mensejahterahkan pegawai.

Stres Kerja

Stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pegawai yang bekerja yang merubah fungsi normal secara fisik, psikologis maupun perilaku yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau kondisi lingkungan yang menimbulkan stres (Robbins & Judge, 2015;209). Faktor penyebab stres kerja karyawan antara lain sebagai berikut: 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan, 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, 5) Balas jasa yang terlalu rendah, 6) Frustrasi, 7) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, 8) Berbagai bentuk perusahaan. (Farisi & Pane, 2020, p. 31). Adapun indikator stres kerja 1 sebagai berikut yaitu: tugas terlalu banyak, supervisor yang kurang pandai, terbatasnya waktu, tanggung jawab tidak memadai, frustrasi, serta perubahan tipe pekerjaan (Waruwu, 2018, p. 6).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku (Rivai, 2014;444). Tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas `tinggi di kalangan karyawan (Andini et al., 2019, p. 69).

Selain itu, terdapat 4 indikator disiplin kerja yaitu, sikap, norma dan tanggung jawab (Hasibuan, 2016;115)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya apabila kompensasi diberikan secara wajar dan adil, maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat. Dengan pemberian kompensasi wajib di kelola dengan baik dan benar agar pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan. Untuk mencapai kepuasan pemberian kompensasi harus di dasarkan pada asas adil dan layak sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang baik, motivasi tinggi, dan kinerja karyawan yang meningkat.(Parimita *et al.*, 2018) dan (Farisi & Pane, 2020).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa tingkat stres yang rendah atau mengalami penurunan akan berpengaruh

secara nyata pada tercapainya kepuasan kerja. Sebaliknya, jika stress kerja tinggi maka akan mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan (Azizah & Wijaya, 2016) dan (Yasa & Dewi, 2019)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan hal ini dikarenakan semakin baik disiplin kerja pegawai maka pegawai akan cenderung berpengaruh terhadap kepuasannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja dan karyawan akan merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan. (Paramita & Minarsih, 2016).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT. Abadi Raya *Commerce* Balikpapan, sebanyak 52 orang dan dikarenakan populasi yang digunakan lebih dari 30 tetapi kurang dari 100, maka sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 52 orang karyawan PT. Abadi Raya *Commerce* Balikpapan. Metode atau teknik pengumpulan data dan informasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Kepustakaan, wawancara, kuesioner dan observasi dan untuk metode analisis data yang digunakan adalah dengan cara uji instrumen (uji validitas dan uji reabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji parsial).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT Abadi Raya *Commerce* (ARCO) Balikpapan didirikan pada 14 Oktober 2010, dan berlokasi di Jalan Panjaitan No.09 Rt 79 Kelurahan Karang Rejo, Kecamatan Balikpapan Tengah-Balikpapan, Kalimantan Timur, Indonesia. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri jasa dimana perusahaan mengelola bisnis *guard service, facility services, parking services, dan catering services*. Perusahaan ini dipimpin dan dikelola oleh management professional yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 25 tahun serta karyawan yang memiliki kompetensi dalam pengelolaan dan melayani jasa catering dan jasa-jasa yang terkait untuk melayani perusahaan-perusahaan dibidang: *Oil & Gas Company, Mining Services Company, Hotel Employee meal service, Hospital, Manufacturing industries, dan Food safety Management*.

Langkah awal yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan uji instrument. Adapun uji instrument kuesioner yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, yang kemudian akan dilakukan uji asmsi klasik, persamaan regresi.

Uji validitas dan reabilitas

Berdasarkan Tabel 1 dibawah ini dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari indikator masing-masing untuk variabel Kompensasi (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan PT. Abadi Raya *Commerce* (ARCO) Balikpapan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid, karena masing- masing item indikator memiliki nilai *person correlation positif* dan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yaitu 0,361.

Tabel 1.
 Hasil Uji Validita

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis a = 0,05 n = 30	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y ₁	0,634	0,361	Valid
	Y ₂	0,846	0,361	Valid
	Y ₃	0,686	0,361	Valid
	Y ₄	0,604	0,361	Valid
	Y ₅	0,805	0,361	Valid
Kompensasi (X₁)	X _{.1.1}	0,864	0,361	Valid
	X _{.1.2}	0,864	0,361	Valid
	X _{.1.3}	0,833	0,361	Valid
Stres Kerja (X₂)	X _{.2.1}	0,767	0,361	Valid
	X _{.2.2}	0,694	0,361	Valid
	X _{.2.3}	0,754	0,361	Valid
	X _{.2.4}	0,613	0,361	Valid
	X _{.2.5}	0,803	0,361	Valid
	X _{.2.6}	0,841	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X₃)	X _{.3.1}	0,713	0,361	Valid
	X _{.3.2}	0,883	0,361	Valid
	X _{.3.3}	0,754	0,361	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS (2022)

Tabel.2
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	r _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,758	0,361	Reliabilitas
Kompensasi (X ₁)	0,811	0,361	
Stres Kerja (X ₂)	0,841	0,361	
Disiplin Kerja (X ₃)	0,689	0,361	

Sumber: Hasil Output SPSS (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,758 > 0,60 yang berarti Reliabel dan dapat diandalkan. variabel Kompensasi (X₁) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,811 > 0,60 yang berarti Reliabel dan dapat diandalkan. variabel Stres Kerja (X₂) dengan nilai

Cronbach's Alpha sebesar 0,841 > 0,60 yang berarti Reliabel dan dapat diandalkan. variabel Disiplin Kerja (X_3) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,689 > 0,60 yang berarti Reliabel dan dapat diandalkan, sehingga dapat dikatakan semua konsep yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat diandalkan.

Tabel. 3
 Persamaan Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.	Correlation	
	B	Std. Error	Beta			Partial	Part
Constant	-0,512	0,708		-0,723	0,473		
X ₁	0,033	0,149	0,029	0,221	0,826	0,032	-0,022
X ₂	0,903	0,156	0,689	5,772	0,000	0,640	0,568
X ₃	0,132	0,131	0,110	1,008	0,319	0,144	0,099
R = 0,732				F _{hitung} = 18,458			
R Square = 0,536				F _{tabel} = 2,798			
Adjust R Square = 0,507				Sig. = 0,000			
Durbin Watson = 1,216				t _{tabel} = 2,011			

Sumber: Hasil Output SPSS (2022)

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada table 3, diatas maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,512 + 0,033X_1 + 0,903X_2 + 0,132X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat diartikan nilai konstanta sebesar 0,512 artinya bahwa kepuasan kerja sebesar -0,512 tidak dipengaruhi oleh kompensasi, stress kerja dan disiplin kerja tetapi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien sebesar 0,033 artinya bahwa apabila kompensasi naik satu satuan maka kepuasan akan naik sebesar 0,033 dengan asumsi stress kerja dan disiplin kerja konstan. Nilai koefisien sebesar 0,903 artinya bahwa apabila stress kerja naik satu satuan maka kepuasan akan naik sebesar 0,903 dengan asumsi kompensasi dan disiplin kerja konstan. Nilai koefisien sebesar 0,132 artinya bahwa apabila disiplin kerja naik satu satuan maka kepuasan akan naik sebesar 0,132 dengan asumsi kompensasi dan stress kerja konstan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,221 < 2,011$) dan nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,826 > 0,05$), artinya variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT Abadi Raya Commerce (ARCO) Balikpapan. Variabel Stress Kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT Abadi Raya Commerce (ARCO) Balikpapan, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,772 > 2,011$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya variabel Stress (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT Abadi Raya Commerce (ARCO) Balikpapan. Variabel Disiplin Kerja (X_3)

memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,008 < 2,011$) dan nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,319 > 0,05$), artinya variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT Abadi Raya *Commerce* (ARCO) Balikpapan.

Kompensasi Terhadap Kepuasan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT Abadi Raya *Commerce* (ARCO) Balikpapan. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan PT Abadi Raya *Commerce* (ARCO) Balikpapan sudah sesuai dengan harapan karyawan hal ini sesuai dengan jawaban responden yang dominan menjawab sangat setuju dan setuju dengan upah insentif, fasilitas kantor, dan tunjangan yang diberikan sehingga kompensasi secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian didukung dengan peneliti terdahulu (Meilasari, et al, 2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, namun penelitian ini tidak didukung hasil penelitian (Widiyanto & Setyawarsih, 2019), (Patole & Uhing, 2019), (Djalil & Devi, 2020), dan (Sari & Kawiana, 2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sres Kerja Terhadap Kepuasan

Hasil penelitian menghasilkan bahwa variabel Stres Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT Abadi Raya *Commerce* (ARCO) Balikpapan. Tuntutan kerja PT Abadi Raya *Commerce* (ARCO) Balikpapan yang mengharuskan pekerjaan harus selesai sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan, mengakibatkan timbulnya stress kerja bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan, sehingga jika pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Patole & Uhing, 2019), dan (Djalil & Devi, 2020) yang menyatakan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, namun penelitian ini tidak didukung hasil penelitian (Sari & Kawiana, 2021) yang menyatakan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT Abadi Raya *Commerce* (ARCO) Balikpapan. Disiplin kerja merupakan budaya kerja bagi setiap karyawan PT Abadi Raya *Commerce* (ARCO) Balikpapan sehingga tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Disiplin merupakan suatu 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 mentaati suatu perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin karyawan merupakan sikap yang kuat harus sesuai dalam suatu organisasi

karena disiplin memiliki kultur inti yang mendominasi anggota organisasi secara keseluruhan, sehingga dalam disiplin itu membentuk sikap yang kuat yang dianut secara luas, teguh dan konsisten oleh para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan PT Abadi Raya *Commerce* (ARCO) Balikpapan, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab di dalam diri karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga semakin besar upaya yang dilakukannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut hanya mungkin terjadi apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya (Sari & Kawiana, 2021) dan (Muttaqijn, 2021) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, namun penelitian ini tidak didukung oleh hasil penelitian (Widiyanto & Setyawasih, 2019) dan (Meilasari, et al, 2020) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

SIMPULAN

Simpulan daam penelitian ini adalah variabel Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Abadi Raya *Commerce* (ARCO) Balikpapan. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Abadi Raya *Commerce* (ARCO) Balikpapan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Abadi Raya *Commerce* (ARCO) Balikpapan. Saran dalam penelitian ini adalah perusahaan untuk dapat memberikan kompensasi diluar gaji yang dapat menunjang karyawan berupa bonus, insentif maupun upah lembur, serta hendaknya perusahaan memperhatikan fasilitas perusahaan yang dapat menunjang kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, (edisi 1). Pekanbaru : Zanafa.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14.
- Azizah, S. N., & Wijaya, D. (2016). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening. 13(2), 1–19.
- Cahyanti, D., Lie, D., Efendi, & Sherly. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Duta Muda Indonesia Area Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 1–16.
- Djalil, A. & Devi, W. S. G. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 2 No. 2 Tahun 2020. E-ISSN: 2685-8118.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 29–42.

- Fillat, M. T. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung. 2(1), 88–95.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 12(1), 1.
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian. & Wahyuni, E.. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. Vol. 1 No. 2 6. Juli Tahun 2020. E-ISSN: 2686-4924.
- Mustafa, D.R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 5. No. 2. ISSN : 2443-0633.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 9(1), 125–144.
- Potale, R. & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Jurnal EMBA. Vol. 3 No. 1, Maret Tahun 2019. Hal. 63-73 ISSN: 2303-1174.
- Priansa, D. J. (2020). Perencana dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Rangel, S.C., Simoes, S. Riana, G., Subudi. M (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Diri terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainara Timur Leste. E-Jurnal Ekonomi. Vol 2. No.10. ISSN : 2337-3067.
- Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samura, M. D., & Sitompul, F. (2020). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan. Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat, 1(2), 52–59.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung; Alfabeta.
- Veithzal, R. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Pers.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Manajemen Tools, 10(1), 41–52.
- Widiyanto, T. & Setyawasih, R. (2019). Pengaruh Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Kewirausahaan. Vol. 13 No. 2 Tahun 2019. ISSN: 1978-2586, EISSN: 2597-4823.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. 8(3), 1203–1229.