



Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Rumpun Sari Kemuning Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar)

Arditi Nila Handayani

Universitas Slamet Riyadi Surakarta
arditinila123@gmail.com

Asih Handayani

Universitas Slamet Riyadi Surakarta
asihhandayani@unisri.ac.id

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18, Kadipiro, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57136

Korespondensi: arditinila123@gmail.com

Abstract. *This research aims to examine the significance of the influence of compensation, work discipline and job satisfaction on employee performance (case study on PT Rumpun Sari Kemuning, Ngargoyoso District, Karanganyar Regency). This form of research is a survey. The population in this research is 300 employees. The sample in this research was 75 labor employees obtained from the Slovin Formula. The sample sampling method uses random sampling techniques. This research uses a descriptive data analysis method, and is analyzed using multiple linear regression analysis. The data collection strategy uses questionnaires. The findings show that compensation, work discipline and job satisfaction have a significant effect on the performance of PT Rumpun Sari Kemuning employees.*

Keywords: *compensation, work discipline, job satisfaction, employee performance*

Abstrak. Riset ini bertujuan dalam mengkaji signifikansi pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Rumpun Sari Kemuning Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar). Bentuk riset ini yakni survei. Populasi dalam riset ini ialah 300 karyawan buruh. Sampel dalam riset ini sebanyak 75 karyawan buruh didapat dari Rumus *Slovin*. Metode pengamban sampel menggunakan teknik *random sampling*. Riset ini memakai Metode analisis data deskriptif, serta dianalisis memakai analisis regresi linier berganda. Strategi pengumpulan data memakai kuesioner. Temuan menunjukkan bahwasanya kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rumpun Sari Kemuning.

Kata kunci: kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Eri Susan, 2019). Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan dan merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang baik. Terlebih di era globalisasi saat ini, banyak perusahaan dituntut untuk

memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. PT. Rumpun Sari Kemuning merupakan perusahaan yang bergerak dalam usaha pembuatan teh baik teh hijau maupun teh hitam (*Black Tea*).

PT. Rumpun Sari Kemuning memberikan tunjangan jabatan dan upah lembur sebagai tambahan penghasilan bagi karyawan. Tetapi, tidak semua karyawan yang mendapat tunjangan jabatan. Tunjangan jabatan tersebut hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan sebagai mandor dan operasional. Dengan pemberian gaji yang tepat, diharapkan karyawan dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Tetapi, berbeda halnya jika gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak lancar dan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hal itu, akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sehingga terjadi penurunan produksi dan tidak tercapainya target produksi teh, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL I. PENCAPAIAN TARGET PENJUALAN PADA PT RUMPUN SARI KEMUNING TAHUN 2022

No	Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Realisasi Penjualan
1	Januari	Rp 900.000.000	Rp 879.000.000	97,67%
2	Februari	Rp 900.000.000	Rp 876.000.000	97,33%
3	Maret	Rp 900.000.000	Rp 871.000.000	96,78%
4	April	Rp 900.000.000	Rp 892.000.000	99,11%
5	Mei	Rp 900.000.000	Rp 878.000.000	97,56%
6	Juni	Rp 900.000.000	Rp 873.000.000	97,00%
7	Juli	Rp 900.000.000	Rp 870.000.000	96,67%
8	Agustus	Rp 900.000.000	Rp 868.000.000	96,44%
9	September	Rp 900.000.000	Rp 864.000.000	96,00%
10	Oktober	Rp 900.000.000	Rp 862.000.000	95,78%
11	November	Rp 900.000.000	Rp 865.000.000	96,11%
12	Desember	Rp 900.000.000	Rp 858.000.000	95,33%
TOTAL		Rp 900.000.000	Rp 871.333.333	96,81%

Sumber : PT Rumpun Sari Kemuning

Dari Tabel I diatas dapat dilihat data penjualan PT Rumpun Sari Kemuning Tahun 2022 masih menunjukkan hasil penjualan yang jauh dari target yang ditetapkan, dimana pada setiap bulan penjualannya mengalami penurunan target penjualan. Adapun pada awal bulan

penjualan yaitu bulan Januari realisasi penjualan mencapai Rp 879.000.000 dari target penjualan, tetapi hasil penjualan mengalami penurunan di setiap bulannya hingga pada bulan Desember realisasi penjualan menurun menjadi Rp 858.000.000 dari target penjualan. Secara keseluruhan, rata-rata penjualan pada PT Rumpun Sari Kemuning tahun 2022 hanya mampu mencapai Rp 871.333.333 atau sebesar 96,81%. Adanya penurunan penjualan pada PT Rumpun Sari Kemuning disebabkan oleh beberapa faktor, bisa dari kinerja karyawan bagian pemasaran yang belum optimal, atau bisa dari penurunan kualitas bagian produksi, dan penurunan penjualan yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan kompensasi. Menurut Mangkunegara (2017:43) mengatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Dalam penelitian terdahulu yang membahas tentang kompensasi menurut Opan Arifudin (2019) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sesti Agus, Olivia dan Yantjie Uhng (2023) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibun (2017:193) disiplin kerja merupakan kesadaran kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dalam penelitian terdahulu yang membahas tentang disiplin kerja menurut Susanto (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Muna & Isnawati (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kunartinah (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap karyawan yang bekerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Dalam penelitian terdahulu yang membahas tentang kepuasan kerja menurut Senen Abadi dan Fitrianto (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Adiyasa, Windayanti (2019) dan Wahyudi (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi memberikan arti penting bagi karyawan dan individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka antara karyawan sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya (Yusuf, 2015:236).

Menurut (Sinambela, 2016:235), dimensi untuk mengukur kompensasi diantaranya:

1. Gaji

Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang karyawan.

2. Bonus

Merupakan penghargaan terhadap pencapaian tujuan- tujuan spesifik yang di tetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

3. Insentif

Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan.

4. Fasilitas yang memadai

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Siswanto (2018:133) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut (Siswanto & Sinambela, 2016:356), mendefinisikan dimensi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan Promosi

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Tingkat kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaan selalu penuh pertimbangan dan letelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman kerja agar kecelakaan kerja dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Menurut (Indrasari, 2017:45) dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi adalah dimana karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki posisi jabatannya.

2. Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kerja.

3. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah dimana pola interaksi yang terjalin baik antar rekan kerja satu dengan lainnya didalam pekerjaan maupun organisasi.

4. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri dimana karyawan diberikan tugas khusus untuk mendapatkan pengetahuan baru dan tantangan baru yang berbeda

Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya (Siswanto, 2017). Jika sistem kompensasi diterapkan secara adil dan kompetitif

oleh perusahaan maka karyawan akan mempertahankan posisinya dalam perusahaan atau dengan kata lain ingin tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Dalam penelitian terdahulu yang membahas tentang kompensasi menurut Santoso (2019), Heriyanto (2020) dan Sulaeman (2021) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rumpun Sari Kemuning

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2017:87). Disiplin kerja adalah suatu kewajiban yang wajib ditaati oleh semua karyawan. Ini mengacu pada serangkaian tata tertib atau aturan yang berlaku di lingkungan kerja yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan tetap fokus dan tidak terlibat dalam aktivitas yang tidak relevan selama jam kerja. Dalam penelitian terdahulu yang membahas tentang disiplin kerja menurut Sukiyah (2021), Abidin & Sasongko (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rumpun Sari Kemuning

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang berpangkal dari aspek kerja, yaitu upah (gaji), kesempatan promosi serta faktor lingkungan kerja seperti kebijakan prosedur dan kondisi kerja.” (Gibson, 2017). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Dalam penelitian terdahulu yang membahas tentang kepuasan kerja menurut Damayanti, Goldwin, Prasetya & Marlina, Ritonga (2019) dan Nurrohmat & Lestari (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rumpun Sari Kemuning

METODE PENELITIAN

Riset ini ialah survei terhadap kinerja karyawan PT Rumpun Sari Kemuning. Diantara data kuantitatif. Riset ini memakai sumber data primer. Populasi yang diriset dalam riset ini ialah 300 karyawan buruh. Banyaknya sampel ialah 75 responden didapat dari Rumus Slovin, serta teknik pengambilan sampel ialah teknik *random sampling*. Metode pengumpulan data mencakup kuesioner, observasi, serta studi pustaka. Metode analisis yang dipakai yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Instrmen

Hasil uji validitas memperlihatkan kalau seluruh elemen pernyataan X1.1 sampai X1.7, X2.1 sampai X2.5, X3.1 sampai X3.7 dan Y1 sampai Y6 yang menggambarkan kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) kepuasan kerja (X_3) pada kinerja karyawan (Y) yakni valid, sebab $< 0,05$. Hasil uji reliabilitas dari pertanyaan menunjukkan hasil kompensasi 0,748, disiplin kerja 0,905, kepuasan kerja 0,803 serta kinerja karyawan 0,911 seluruh pernyataan reliabel, sebab perolehan cronbach's alpha $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini ialah syarat untuk mengerjakan analisis regresi, agar regresi selaku estimasi bisa sesuai.

Tabel 1I. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinieritas	<i>Tolarance</i> : X1 (Kompensasi) = 0,148, X2 (Disiplin Kerja) = 0,231 dan X3 (Kepuasan Kerja) = 0,416 $> 0,10$ dan nilai VIF variabel X1 (Kompensasi) = 6,773 , X2 (Disiplin Kerja) = 4,326 dan X3 (Kepuasan Kerja) = 2,405 < 10 .	Lulus Uji
Uji Autokorelasi	<i>p-value Asymp. Sig</i> (2-tailed) = 0,072 $> 0,05$	Lulus Uji
Uji Heteroskedastisitas	<i>p-value</i> variabel X1 (Kompensasi) = 0,326, X2 (Disiplin Kerja) = 0,484 dan X3 (Kepuasan Kerja) = 0,930 $> 0,05$	Lulus Uji
Uji Normalitas	<i>p-value Asymp. Sig.</i> (2-tailed) = 0,200 $> 0,05$	Lulus Uji

Sumber : Data primer diolah, 2024

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel III. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,145	1,342		-,108	,914
	KOMPENSASI	,803	,105	,723	7,631	,000
	DISIPLIN KERJA	,465	,090	,391	5,167	,000
	KEPUASAAN KERJA	-,285	,060	-,266	-4,720	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi :

$$Y = - 0,145 + 0,803 X_1 + 0,465 X_2 - 0,285 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

- 1) $a = - 0,145$ (negatif)
artinya jika variabel X_1 (Kompensasi), X_2 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Kepuasan Kerja) konstan maka Y (Kinerja Karyawan) adalah negatif.
- 2) $b_1 = 0,803$ (pengaruh positif)
Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Artinya : Jika kompensasi meningkat maka Y (Kinerja Karyawan) akan meingkat, dengan asumsi X_2 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Kepuasan Kerja) konstan atau tetap.
- 3) $b_2 = 0,465$ (pengaruh positif)
Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya : Jika disiplin kerja meningkat maka Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (Kompensasi) dan X_3 (Kepuasan Kerja) konstan/tetap.
- 4) $b_3 = -0,285$ (pengaruh negatif)
Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya : Jika kepuasan kerja meningkat maka Y (Kinerja Karyawan) akan menurun, dengan asumsi variabel X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Disiplin Kerja) konstan/tetap.

Berdasarkan perhitungan parsial, diketahui : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rumpun Sari Kemuning. Hasilnya memiliki $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa H_1 terbukti benar. Analisis parsial disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan menghasilkan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka H2 terbukti benar. Analisis parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan $p\text{-value} = 0,000 > 0,05$ yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H3 terbukti benar. Nilai F hitung sebesar 226,214 dengan $p\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ diperoleh melalui pengujian simultan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi secara akurat memprediksi bagaimana X_1 (kompensasi), X_2 (disiplin kerja), dan X_3 (kepuasan kerja) akan mempengaruhi Y (kinerja karyawan). H_0 ditolak dan H_a diterima. 0,895 merupakan nilai koreksi R Square yang ditentukan. Dengan demikian variabel bebas X_1 (lingkungan kerja), X_2 (kepemimpinan), dan X_3 (beban kerja) mempunyai pengaruh sebesar 10,5%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Rumpun Sari Kemuning

Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan diperoleh juga nilai $b_1 = 0,803$ (pengaruh positif) artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rumpun Sari Kemuning” terbukti kebenarannya.

Implikasi pada penelitian ini Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini berartibahwa semakin baik kompensasi yang ada pada PT. Rumpun Sari Kemuning maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan. Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya tunjangan yang diberikan terhadap karyawannya seperti memberikan fasilitas yang memadai berupa mendapatkan tunjangan berupa asuransi (BPJS).

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Rumpun Sari Kemuning

Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan diperoleh juga nilai $b_2 = 0,465$ (pengaruh positif) artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 yang menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rumpun Sari Kemuning” terbukti kebenarannya.

Implikasi dari penelitian ini agar Disiplin Kerja meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Rumpun Sari Kemuning Karanganyar maka karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan frekuensi kehadiran dengan cara tidak pernah absen dalam bekerja dan sebaiknya semakin meningkatkan ketaatan pada peraturan kerja misalnya lebih taat pada peraturan kerja demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Karyawan Rumpun Sari Kemuning Karanganyar hendaknya selalu memiliki etika dalam bekerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rumpun Sari Kemuning

Diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan diperoleh juga nilai $b_3 = -0,285$ (pengaruh negatif) artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rumpun Sari Kemuning” terbukti kebenarannya.

Implikasi dari penelitian ini agar Kepuasan Kerja meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Rumpun Sari Kemuning Karanganyar maka karyawan PT Rumpun Sari Kemuning Karanganyar sebaiknya semakin memperhatikan rekan kerja sehingga karyawan semakin tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja. PT. Rumpun Sari Kemuning Karanganyar hendaknya selalu memberikan kesempatan promosi sehingga dengan adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan selalu memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menyatakan kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rumpun Sari Kemuning Kecamatan Ngarogoyoso Kabupaten Karanganyar.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, M. (2017). *Teori Dan Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Unissula Press. Semarang.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(2), 184–190.
- Damayanti, R. E. Al. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2).

- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Rama Nusantara. *Journal Of Management*, 3(1), 113–134.
- Gunawati, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citra Karya Pranata Bandung. *Jurnal Widyatama*, 2(2), 113–125.
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 90–98.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disropsi Bisnis*, 1(1), 1–16.
- Kunartinah. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2), 153–169.
- Santoso, S. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Makassar. *Journal Of Applied Business And Economics*, 7(1), 65–82.
- Setiawan, K. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*, 1(2), 43-53.
- Sukiyah, N. D. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Aqora*, 7(1), 1–6.
- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi*, 2(1), 194–207.
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti (2019). Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23-30
- Ardhila, S. Y, Widodo, A & Arsid. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kiat Pangan Persada. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 5(3), 640-648.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran Dan Sdm*, 2(2), 113–125.
- Damayanti, R. E. Al. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2).
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jateng Dan Giy Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal Of Social*, 4(1), 144–154.
- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Eie Cikarang). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(1), 26–39.

- Firmansyah, A., & Darmawan, E. B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kreativa Surya Pratama Bandung. *Journal Of Economics And Business*, 5(2), 507–511.
- Goldwin, Rostina, C. F., Nazmi, H., Meilissa, & Zebua, E. V. U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tanimas Soap Industries. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 36–45.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt Sembilan Pilar Utama). *Ekombis Review*, 8(2), 205–214.
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 90–98.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disropsi Bisnis*, 1(1), 1–16.
- Lestari, A., Rusman, T., & Maydiantoro, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(1), 19–30.
- Lestari, A., & Listyawati, L. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 3(1), 46–68.
- Muna, N., & Isnowati, S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119- 1130.
- Noe, R., Claire, A., & Klein, H. (2014). Learning In The Twenty-First- Century Workplace. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 1(1), 245–275.
- Nurriqi, A., & Wahyudi, G. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Pada Pt Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati- Bati. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 136–147.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect Motivation Leadership Organizational Culture and Job Satisfaction On Employee Performance. *The Journal Of Asian Finance Economics and Business*, 7(8), 577-588
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Putriani, D. A., & Oganta, R. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Unit Simpan Pinjam Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 1(1), 16– 34.
- Ruslan, & Setia, B. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Kahayan Kharisma Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 1–9.
- Santosa, J., & Rosanto, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Jurnal AKTIVA*, 3(2), 21–30.

- Sari, T., & Sugiyanto. (2021). Pengaruh Seleksi Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Usaha Baru. *Journal Of Sustainability Business Research*, 2(2), 397–400.
- Siengthai, S., & Pilangarm, P. (2021). The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. *HRM Based Empiric*, 4(2), 162–180.
- Sukiyah, N. D. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2).
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 137–144.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sinar Sosro Rancaekek). *Jurnal Equilibrium*, 6(2), 39–44.
- Widyani, A., Maryani, N., & Saraswati, N. (2019). Peningkatan Motivasi dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *SKETSA BISNIS*, 6(2), 112–124.
- Wulantika, C., & Koswara, R. P. (2013). Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Telemarketing Pt Bank Uob Buana Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Afandi, M. (2017). *Teori Dan Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Unissula Press. Semarang.
- Anonim. 2019. *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi*. Unisri Press
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Flipppo, E. B. (2015). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, J. E. Al. (2017). *Organisai: Perilaku, Struktur, Proses* (Edisi Ke-8). Binarupa Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Pemasaran Dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hartatik, I. P. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Laksana. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dan Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Kinerja*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Mangkunegaran, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ritonga, H. et al. (2019). *Manajemen Pemasaran: Konsep Dan Aplikasi*. CV Manhaji. Yogyakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Essentials Of Prganizational Behavior* (14th Edition). Pearson Education. New Jersey.
- Samsuni. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Al-Falah*, Vol. XVII, No. 31.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952-962.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta. Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Winarno, W. W. (2015). *Analisis Ekonometrika dan Statistik dengan Eviews*. UPP SKIM YKPN. Yogyakarta.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Edisi Pertama). Raja Grafindo Persada. Jakarta.