

KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RESTORAN KAMPOENG DAUN

Moch. Fachri Supriyadi

e-mail: fachrisupriyadi107@gmail.com

Sidik Priadana

Bayu Indra Setia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan

Abstract

The aim of this research is to understand and analyze how compensation and working discipline give impact to the job satisfaction in Restaurant Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat. Samples were employees at Restaurant Kampoeng Daun which amounts to 60 respondents. This research uses a quantitative approach, data were collected by questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. As seen on descriptive analysis, can be seen compensation, working discipline and job satisfaction were categorized effective. The result of verification analysis shown that compensation and work discipline have a significant effect to job satisfaction of 66,9%.. Partially, the compensation effect on job satisfaction at 35.4% and working discipline by 31,5%.

Keywords : *compensation , work discipline, job satisfaction*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat. Sampel adalah pegawai Restoran Kampoeng Daun yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dilihat dari analisis deskriptif dapat dilihat kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan masuk ke dalam kategori baik. Hasil dari analisis verifikatif menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 66,9%. Secara parsial, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 35,4% dan pengaruh disiplin kerja sebesar 31,5%.

Kata Kunci : *kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan adalah individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi yang perlu untuk dilakukan pengelolaan. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Sebuah organisasi diharapkan agar dapat menyadari dan membuat sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Tujuan perusahaan akan tercapai bila kinerja sumber daya manusia perusahaan baik, oleh karenanya perlu dipelihara dan diperlakukan dengan baik.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, apabila kepuasan turun maka kinerja karyawan pun akan turun begitu juga sebaliknya, apabila kepuasan naik maka kinerja pun akan meningkat. Tetapi, tidak selalu kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada karyawan, sebagai contoh adapula kinerja kerja karyawan meningkat tetapi kepuasan kerja karyawan menurun. Kampoeng Daun merupakan sebuah tempat wisata kuliner terbaik di kota Bandung, dengan menawarkan konsep Galeri alam dan *Café* atau biasa disebut dengan istilah *Café and Culture Gallery*, Kampoeng Daun memberikan *service* pelayanan dengan memanjakan pengunjung atau wisatawan yang berkunjung untuk menikmati alam dan suasana pedesaan yang hening, *fresh*, dan berhawa dingin serta tentunya dengan aneka menu yang lezat dan menggairahkan dengan berbagai macam menu makanan dan minuman khas Indonesia dan luar negeri. Kampoeng Daun pun memiliki karyawan yang cukup banyak untuk kalangan tempat makan yaitu berjumlah 171 karyawan.

Studi pendahuluan dilakukan pada 25 orang karyawan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi sumber daya manusia di Kampoeng Daun. Hasilnya menunjukkan kepuasan kerja mendapatkan nilai rata-rata terendah yang ditunjukkan pada Tabel 1, artinya kepuasan kerja karyawan di Kampoeng Daun mengalami masalah. Menurut Robbins Judge dialih-bahasakan oleh Saraswati dan Sirait (2015:46) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Menurut Davis Newstrom yang dikutip Sinambela (2012:256) kepuasan kerja merupakan seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya orang yang tidak puas akan menunjukan tindakan negatif. Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas,

ketidakhadiran, keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan.

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja pada umumnya akan mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja dan mencari lagi perusahaan yang akan memberikan kepuasan pada karyawan. Berdasarkan dari data *turnover* karyawan yang ditunjukkan pada Tabel 2 dapat dikatakan bahwa setiap bulannya terdapat karyawan yang mengundurkan diri dan juga tidak menerima karyawan baru selama bulan Januari sampai bulan Juni, karena Kampoeng Daun mengandalkan karyawan magang yang berasal dari berbagai Universitas di Bandung seperti ENHAI, STIEPAR. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas bekerja di Kampoeng Daun dan memutuskan untuk keluar. Kepuasan kerja karyawan di Kampoeng Daun juga diperkuat oleh data absensi dari bulan April sampai Mei 2016 yang ditunjukkan pada Gambar 1 yang mengalami peningkatan dalam keterlambatan, pulang lebih awal, dan izin, sedangkan mangkir mengalami penurunan.

Kondisi kepuasan kerja karyawan pada Restoran Kampoeng Daun yang ditunjukkan pada Tabel 3 menunjukkan belum sesuai dengan yang diharapkan, terlihat dari jawaban kurang setuju dengan kepuasan kerja karyawan di Kampoeng Daun yang berada di bawah 80%. Beberapa hal yang paling rendah adalah kepuasan karyawan bekerja di Kampoeng Daun dan usia karyawan dengan apa yang yang diberikan Kampoeng Daun. Dengan demikian, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan di perusahaan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 5 diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 10 variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kampoeng Daun yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel kompensasi dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan rendah mungkin diakibatkan karena faktor kompensasi dan disiplin kerja yang kurang baik di Kampoeng Daun.

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 5 dapat dilihat kondisi kompensasi di Kampoeng Daun, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa karyawan kurang setuju dengan pemberian kompensasi langsung. Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 6 dapat dilihat kondisi disiplin kerja di Kampoeng Daun secara keseluruhan belum baik, terdapat beberapa pernyataan yang hasilnya rendah yaitu di bawah 80%, nilai paling rendah pada absensi

dan ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan.

Rumusan masalah yang dikemukakan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana persepsi karyawan mengenai tingkat kompensasi di Kampoeng Daun.
2. Bagaimana persepsi karyawan mengenai tingkat disiplin kerja di Kampoeng Daun.
3. Bagaimana persepsi karyawan mengenai tingkat kepuasan kerja di Kampoeng Daun.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial di Kampoeng Daun.

METODE

Pada saat bekerja, karyawan memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang pada saat bekerja. Karyawan yang mendapat kepuasan dalam bekerja pada umumnya tidak mau berhenti dari perusahaan tempat mereka bekerja. Biasanya karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya apabila semua keinginan dan harapan karyawan pada tugas atau pekerjaannya dipenuhi.

Menurut Davis dan Werther dikutip Mangkuprawira (2012 : 203) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu pencapaian tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi (1) Memperoleh personil yang berkualifikasi, (2) Mempertahankan karyawan yang ada, (3) Menjamin keadilan, (4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, (5) Mengendalikan biaya, (6) Mengikuti aturan hukum, (7) Memfasilitasi pengertian, (8) Meningkatkan efisiensi administrasi.

Menurut Megginson yang dikutip Mangkunegara (2013:85) kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu (1) Kompensasi finansial, terdiri atas kompensasi langsung (pembayaran gaji/upah pokok, prestasi, insentif, komisi, bonus, dan bagian keuntungan) dan kompensasi tidak langsung (tunjangan yang terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, dan pensiun) (2) Kompensasi non finansial terdiri atas karir, jabatan, peluang promosi, dan pengakuan karya.

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-

pedoman organisasi, sedangkan menurut Bacal yang dikutip Sinambela (2012:238) disiplin merupakan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Disiplin kerja diperlihatkan dalam bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.

Terdapat 3 bentuk disiplin kerja, menurut Bacal yang dikutip Sinambela (2012:239) yaitu: (1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan, untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin, (2) Disiplin korektif adalah upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi, (3) Disiplin progresif merupakan proses dimana manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja, tetapi ia akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil. Indikator disiplin kerja menurut Siswanto (2011:291) adalah (1) Frekuensi Kehadiran, (2) Tingkat Kewaspadaan, (3) Tanggung Jawab, (4) Ketaatan Dalam Standar Kerja, (5) Etika kerja. Menurut Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (2015:46), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2013:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel (1) Turnover, (2) Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja, (3) Umur, (4) Tingkat pekerjaan, (5) Ukuran organisasi. Paradigma penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 2.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verikatif. Operasionalisasi variabel ditunjukkan pada Tabel 7. Jumlah karyawan di Restoran Kampoeng Daun sebanyak 171 orang dan yang dijadikan populasi adalah karyawan dengan upah/gaji dibawah Rp. 3.000.000, yaitu 149 karyawan.

HASIL

Kampoeng Daun merupakan sebuah tempat wisata kuliner terbaik di kota Bandung, dengan menawarkan konsep Galeri alam dan Café atau biasa disebut dengan istilah *Café and Culture Galery*, Kampoeng Daun memberikan *service* pelayanan dengan memanjakan pengunjung atau wisatawan yang berkunjung untuk menikmati alam dan suasana pedesaan yang hening, *fresh*, dan berhawa dingin serta tentunya dengan aneka menu yang lezat dan menggairahkan dengan berbagai macam menu makanan dan minuman khas Indonesia dan luar negeri.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan item pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan valid karena skor total positif dan besarnya di atas 0,300. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kompensasi sebesar 0,728, disiplin kerja sebesar 0,723, dan kepuasan kerja sebesar 0,698, semua variabel dikatakan reliabel karena lebih besar dari 0,600 (Azwar, 2010:117).

Hasil rekapitulasi yang ditunjukkan pada Tabel 8 menunjukkan kompensasi mempunyai nilai sebesar 2,83, termasuk pada kriteria kurang baik. Hal ini diperkuat dalam hal tingkat bagian keuntungan dan pesangoan yang diberikan, dan tingkat keamanan pada jabatan yang diberikan. Bagian keuntungan diberikan untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih giat untuk mencapai target pendapatan perusahaan. Komisi yang diberikan dirasakan tidak adil, karena dibagikan secara merata ke semua karyawan. Asuransi yang diberikan perusahaan dirasa masih kecil, karena Restoran Kampoeng Daun mendaftarkan asuransi kesehatan karyawan di BPJS dengan fasilitas kelas 3 kepada karyawan yang memiliki upah di bawah Rp.3.000.000., di samping itu juga tidak adanya pemberian bonus prestasi kerja.

Disiplin kerja mempunyai nilai sebesar 3,12 termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini diperkuat oleh melaksanakan pekerjaan dengan lancar sesuai dengan peraturan, keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama dan sikap menghormati antar karyawan, artinya para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu berjalan dengan lancar, apabila mengalami kesulitan pun karyawan dengan cepat menyelesaikannya. Keserasian dan sikap menghormati antar karyawan pun menjadi kunci dalam melaksanakan pekerjaan dengan lancar, karena apabila karyawan mengalami kesulitan karyawan akan meminta bantuan kepada karyawan lain.

Kelemahan disiplin kerja adalah dalam hal tingkat kehadiran karyawan, tingkat ketepatan waktu masuk kerja, dan tingkat ketelitian menjalankan pekerjaan, disebabkan Restoran Kampoeng Daun berada jauh dari kota Bandung dan akses jalan masih kurang bagus sehingga membuat karyawan

datang terlambat dan pulang kerja tidak tepat waktu. Restoran Kampoeng Daun jarang memberikan bonus lembur apabila karyawan bekerja melebihi jam kerja, sehingga karyawan memutuskan untuk langsung pulang apabila sudah waktunya jam pulang. Ketidak-hadiran disebabkan oleh berbagai macam faktor, seperti merasa tidak nyaman dan tidak puas bekerja karena peraturan, kebijakan, dan keputusan yang dibuat oleh perusahaan. Bekerja dengan banyak beban, ketidak nyamanan dan hal-hal lain akan mempengaruhi ketelitian karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan mempunyai nilai sebesar 2,51 termasuk dalam kategori tidak baik. Hal ini diperkuat dalam tingkat kecenderungan pegawai sulit memulai karir baru di tempat lain, dan tingkat status sosial didalam dan diluar perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan mengalami kesulitan untuk memulai karir baru di tempat lain dan tingkat status sosial karyawan baik diluar maupun didalam perusahaan sudah cukup baik. Kelemahan yang masih ada antara lain dalam tingkat penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup layak, tingkat ketidakhadiran karyawan, dan keterlibatan perusahaan dalam proses komunikasi karyawan dengan rekan kerja lainnya. Karyawan belum puas dengan penghasilan yang diterima selama bekerja di Restoran Kampoeng Daun, karena banyak yang menerima penghasilan di bawah UMR Kabupaten Baandung Barat. Penghasilan rendah berdampak pada tingkat kepuasan karyawan rendah berdampak pada banyaknya karyawan yang tidak hadir bekerja. Komunikasi karyawanpun akan terpengaruh apabila tingkat kepuasan karyawan rendah, karena para karyawan akan bekerja dengan tidak senang dan emosi yang labil, ini akan berpengaruh pada komunikasi yang tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 9 diketahui nilai persamaan regresi berganda untuk kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat sebagai berikut:

$$Y = 4,439 + 0,427X_1 + 0,437X_2 + \varepsilon_1$$

Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,669 yang ditunjukkan pada Tabel 10, artinya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 66,9%. Secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 35,4% dan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 31,5% yang ditunjukkan pada Tabel 11. Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin kerjaterhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di Restoran Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat yang ditunjukkan pada Tabel 11.

Hasil penelitian ini memberikan bukti meningkatnya kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Restoran Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat. Menurut Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015:55), kompensasi dapat digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudana dan Supratha (2015) serta Putra dan Mujiati (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Yunus dan Bachri (2013), Wuysang dan Tawas (2016), Nugraheni, et.al. (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pemberian bonus prestasi kerja, komisi yang adil, dan asuransi yang layak, dan memperhatikan tingkat ketelitian, tingkat kehadiran, dan tingkat ketepatan waktu karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan masalah tersebut agar dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraheni, et.al. (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

- Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini:
1. Kompensasi di Restoran Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat menunjukkan hasil kurang baik. Beberapa masalah terkait dengan pemberian kompensasi yaitu pemberian gaji yang diterima belum mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, tidak adanya pembayaran prestasi kerja apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang baik, bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan dirasa belum adil bagi karyawan.
 2. Disiplin kerja di Restoran Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat menunjukkan hasil cukup baik. Beberapa kekurangan dan harus diperbaiki yaitu ketepatan waktu karyawan, kurangnya ketaatan karyawan dalam bekerja, dan dalam melaksanakan tata tertib perusahaan karyawan belum patuh dengan tata tertib yang diterapkan perusahaan. Faktor tersebut perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 3. Kepuasan kerja karyawan di Restoran Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat tidak baik. Kekurangan yang ada yaitu harapan karyawan

belum sesuai dengan harapan yang ideal, penghasilan karyawan belum dapat menjamin taraf hidup yang layak, karena gaji karyawan masih banyak yang menerima gaji dibawah UMR Kabupaten Bandung Barat, dan belum meningkatnya status sosial karyawan baik didalam maupun diluar perusahaan.

4. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja kerjaterhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat sebesar 66,9%, sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 35,4% dan pengaruh disiplin kerja sebesar 31,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2010. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Mangkunegaran, A. A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda. Karya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrli. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Nugraheni, Agnes Nana, Leonardo Budi H. dan Mukeri Warso. 2016. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi finansial, komitmen dan kedisiplinan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di Grill On Resto Semarang. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2.
- Putra, I Putu Purnama dan Ni Wayan Mujiati. 2016. Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan take Japanese restaurant legian Kuta Badung Bali. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5 No. 1.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait. Jakarta. Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai, Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Siswanto. 2011. Pengantar Manajemen. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sudana, I Wayan dan Wayan Gede Supratha. 2015. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4 No. 7.
- Wuysang, Pricilya E.B. dan Hendra N. Tawas. 2016. Pengaruh disiplin kerja, prilaku kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasaan kerja dan prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 01.
- Yunus, Alamsyah dan Achmad Alim Bachri. 2013. Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 1 No. 2.

Tabel 1. Hasil Pengolahan Kuisioner di Kampoeng Daun

No	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah skor	Rata-rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Kinerja Kerja	10	50	88	352	2	6	0	0	0	0	408	4,08
2.	Kepuasan Kerja	3	15	93	372	4	12	0	0	0	0	399	3,99
3.	Loyalitas	4	20	95	380	1	3	0	0	0	0	403	4,03

Keterangan : F = Frekuensi Jumlah Responden = 25
 N = Frekuensi x Skor
 Rata-rata Skor = Jumlah Skor : (Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan)

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei (2016)

Tabel 2. Data Turnover Karyawan Bulan Januari-Juni 2016 di Kampoeng Daun

Bulan	Masuk	Keluar
Januari	-	3
Februari	-	4
Maret	-	3
April	-	7
Mei	-	5
Juni	-	-
TOTAL	-	22

Sumber: Kampoeng Daun, data turnover karyawan tahun 2016

Tabel 3. Hasil Pengolahan Kuesioner Pendahuluan Kepuasan Kerja Karyawan di Kampoeng Daun

VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)									
No	PERNYATAAN	Jawaban					JP	R %	T %
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Saya merasa nyaman dan senang bekerja di Kampoeng Daun.	3	8	11	3	0	25	69	100
2.	Saya selalu hadir dalam bekerja.	2	15	8	0	0	25	75	100
3.	Di usia saya saat ini, saya sudah merasa puas dengan apa yang diberikan perusahaan.	1	11	9	4	0	25	67	100
4.	Saya merasa puas dengan tingkat pekerjaan yang diberikan, karena sudah sesuai dengan apa yang saya terima.	5	11	7	2	0	25	75	100
5.	Saya merasa nyaman dengan sistem organisasi yang diterapkan dalam koordinasi pemimpin, komunikasi dan partisipasi karyawan lain dalam bekerja.	6	13	6	0	0	25	80	100

Keterangan : JP : Jumlah pegawai, R : Realisasi, T : Target
 Realisasi = Jumla Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei (2016)

Tabel 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Kampong Daun

No	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah skor	Rata-rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Kompensasi	2	10	86	344	11	33	0	0	1	1	388	3,88
2.	Disiplin kerja	8	40	79	316	7	21	6	12	0	0	389	3,89
3.	Lingkungan kerja	2	10	91	364	6	18	1	2	0	0	394	3,94
4.	Stress	7	35	82	328	9	27	2	4	0	0	394	3,94
5.	Kompetensi	7	35	91	364	1	3	1	2	0	0	404	4,04
6.	Motivasi	5	25	82	328	12	36	1	2	0	0	391	3,91
7.	Pelatihan	9	45	85	340	6	18	0	0	0	0	403	4,03
8.	Punishment	11	55	85	340	2	6	2	4	0	0	405	4,05
9.	Pengembangan	7	35	81	324	11	33	1	2	0	0	394	3,94
10.	Penempatan	7	35	91	364	2	6	0	0	0	0	405	4,05

Keterangan : F = Frekuensi Jumlah Responden = 25
 N = Frekuensi x Skor Rata-rata Skor = Jumlah Skor : (Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan)

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei (2016)

Tabel 5. Hasil Pengolahan Kuesioner Pendahuluan Kompensasi Karyawan di Kampong Daun

VARIABEL X1 (KOMPENSASI)									
No	PERNYATAAN	Jawaban					JP	R %	T %
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Kompensasi financial secara langsung yang diberikan seperti gaji, bonus, lembur dan lain-lain, sudah memenuhi kebutuhan saya dan perusahaan sudah adil dalam memberikannya.	0	12	9	4	0	25	64	100
2.	Kompensasi financial secara tidak langsung yang diberikan seperti, asuransi, pesangon dan pensiun, sudah memenuhi kebutuhan saya.	5	10	10	0	0	25	76	100
3.	Saya sudah merasa puas dengan kompensasi non financial yang diberikan perusahaan seperti aman pada jabatan, promosi, dan pengakuan karya.	5	14	6	0	0	25	79	100
4.	Saya merasa puas dengan tingkat pekerjaan yang diberikan, karena sudah sesuai dengan apa yang saya terima.	5	11	7	2	0	25	75	100
5.	Saya merasa nyaman dengan sistem organisasi yang diterapkan dalam koordinasi pemimpin, komunikasi dan partisipasi karyawan lain dalam bekerja.	6	13	6	0	0	25	80	100

Keterangan : JP : Jumlah pegawai, R : Realisasi, T : Target
 Realisasi = $\frac{\text{Jumlah Skor}}{\text{F Tertinggi} \times \text{Jumlah Pegawai}} \times 100\%$

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei (2016)

Tabel 6. Hasil Pengolahan Kuesioner Pendahuluan Disiplin Kerja Karyawan di Kampong Daun

VARIABEL X2 (DISIPLIN KERJA)									
No	PERNYATAAN	Jawaban					JP	R %	T %
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Saya selalu hadir dalam bekerja, datang dan pulang kerja tepat waktu.	5	8	10	2	0	25	73	100
2.	Saya selalu teliti dan waspada dalam melaksanakan pekerjaan.	7	11	7	0	0	25	80	100
3.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	3	17	2	3	0	25	76	100
4.	Saya selalu taat dan mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	1	13	9	2	0	25	70	100
5.	Saya selalu memperhatikan etika saya dalam bekerja.	5	15	5	0	0	25	80	100

Keterangan : JP : Jumlah pegawai, R : Realisasi, T : Target
 Realisasi = $\frac{\text{Jumlah Skor}}{\text{F Tertinggi} \times \text{Jumlah Pegawai}} \times 100\%$

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei (2016)

Tabel 7. Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala		
Kompensasi (X_1) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Keith Davis dan Werther W. B. yang dikutip Tb. Sjafril Mangkuprawira (2011 : 203).	1. Kompensasi Financial :	1. Upah atau gaji	Tingkat gaji atau upah yang diberikan	Ordinal		
	a. Kompensasi finansial langsung	2. Pembayaran prestasi	Tingkat pembayaran prestasi yang diberikan			
		3. Insentif	Tingkat insentif yang diberikan			
		4. Komisi	Tingkat komisi yang diberikan			
		5. Bonus	Tingkat bonus yang diberikan			
		6. Bagian Keuntungan	Tingkat bagian keuntungan yang diberikan			
		b. Kompensasi finansial tidak langsung	1. Asuransi		Tingkat asuransi yang diberikan	
	2. Pesangon		Tingkat pesangon yang diberikan			
	3. Pensiun		Tingkat dana pensiun yang diberikan			
	2. Kompensasi Non Financial		1. Aman pada jabatan		Tingkat keamanan pada jabatan yang diberikan	
Disiplin Kerja (X_2) Disiplin adalah pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Robert Bacal yang dikutip Lijan Poltak Sinambela (2012:238)	1. Frekuensi Kehadiran	1. Absensi	Tingkat kehadiran pegawai	Ordinal		
	2. Tingkat Kewaspadaan	2. Tepat waktu	Ketepatan waktu dalam masuk kerja			
		1. Ketelitian	Ketelitian dalam menjalankan pekerjaan			
	3. Ketaatan pada standar kerja	2. Perhitungan	Tingkat mengurangi risiko dalam menjalankan pekerjaan			
		1. Menaati aturan dan pedoman kerja	Tingkat ketaatan kerja Pegawai menanggung beban kerja			
	Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge (2015:46)	5. Etika kerja	1. Suasana harmonis		Keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama	Ordinal
		Turn Over	2. Saling menghargai		Sikap menghormati antar pegawai	
			Perekrutan karyawan baru		Tingkat perekrutan ulang terhadap karyawan baru	
			Pencarian posisi baru		Tingkat usaha untuk pencarian posisi baru atau meminta berhenti	
		Tingkat ketidakhadiran	Tidak bekerja		Tingkat ketidakhadiran karyawan kurang puas lebih besar kemungkinan untuk tidak bekerja	
Faktor lain			Tingkat ketidakhadiran karyawan sangat ditentukan oleh berbagai faktor			
Umur		Karir	Tingkat kecenderungan pegawai yang tua makin sulit memulai karir baru di tempat lain			
		Pengalaman	Tingkat pengalaman pegawai yang tua lebih cepat dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan			
		Harapan	Tingkat kecenderungan pegawai muda mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya			
		Tingkat pekerjaan	Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	Tingkat kesesuaian untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diemban		
Ukuran organisasi	Penghasilan	Penghasilan	Tingkat penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak			
		Status sosial	Tingkat status sosial didalam dan diluar perusahaan			
	Koordinasi	Koordinasi	Tingkat besar kecilnya perusahaan dalam proses koordinasi antara pimpinan dan pegawai			
		Komunikasi	Tingkat besar kecilnya perusahaan dalam proses komunikasi pegawai dengan rekan kerja lain			
	3. Partisipasi	Partisipasi	Tingkat besar kecilnya perusahaan dalam proses partisipasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan			

Sumber : data diolah penulis

Tabel 8. Hasil Rekapitulasi

Variabel	Nilai	Kategori
Kompensasi (X1)	2,83	Kurang baik
Disiplin Kerja (X2)	3,12	Cukup baik
Kepuasan Kerja (Y)	2,51	Tidak baik

Sumber : data diolah penulis

Tabel 9. Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.439	2.662			1.668	.101
Kompensasi	.427	.115	.456		3.707	.000
Disiplin Kerja	.437	.131	.409		3.328	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Korelasi Berganda. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818a	.669	.657	2.959811

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi

Sumber : data diolah penulis

Tabel 11. Koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
(Constant)	4.439	2.662			1.668	.101			
X1	.427	.115	.456		3.707	.000	.777	.441	.283
X2	.437	.131	.409		3.328	.002	.767	.403	.254

Sumber : data diolah penulis

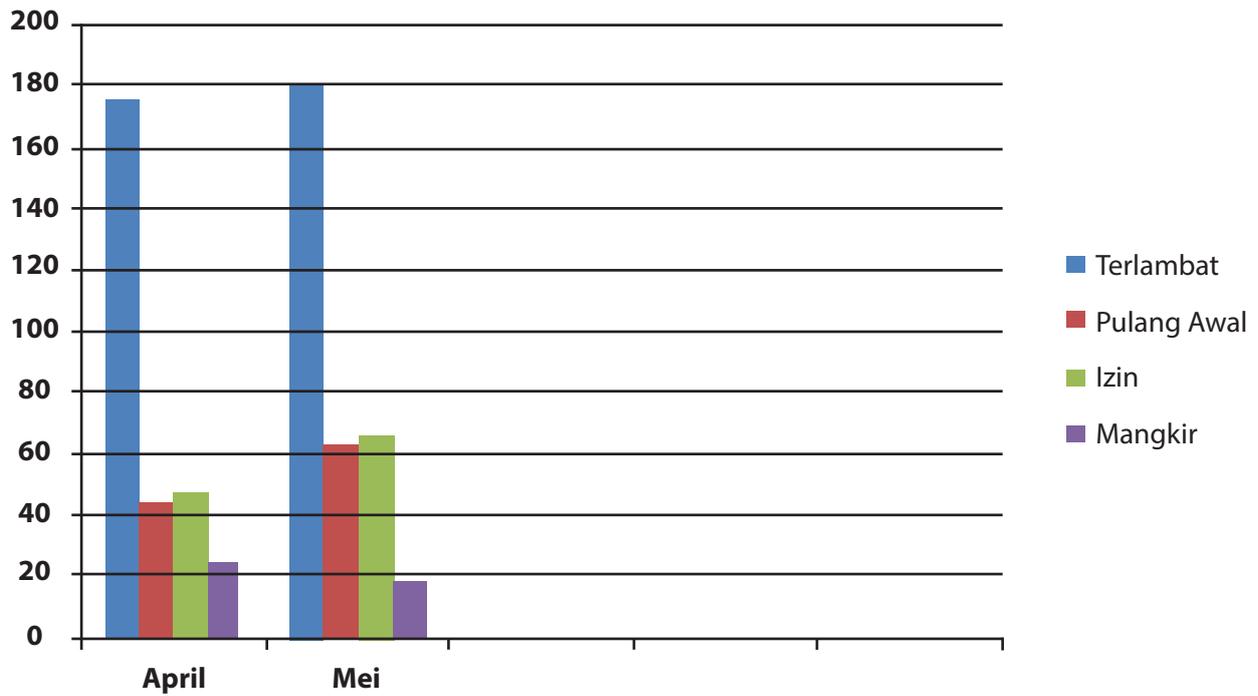
Tabel 12. Hipotesis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1007.815	2	503.907	57.521	.000b
Residual	499.347	57	8.760		
Total	1507.162	59			

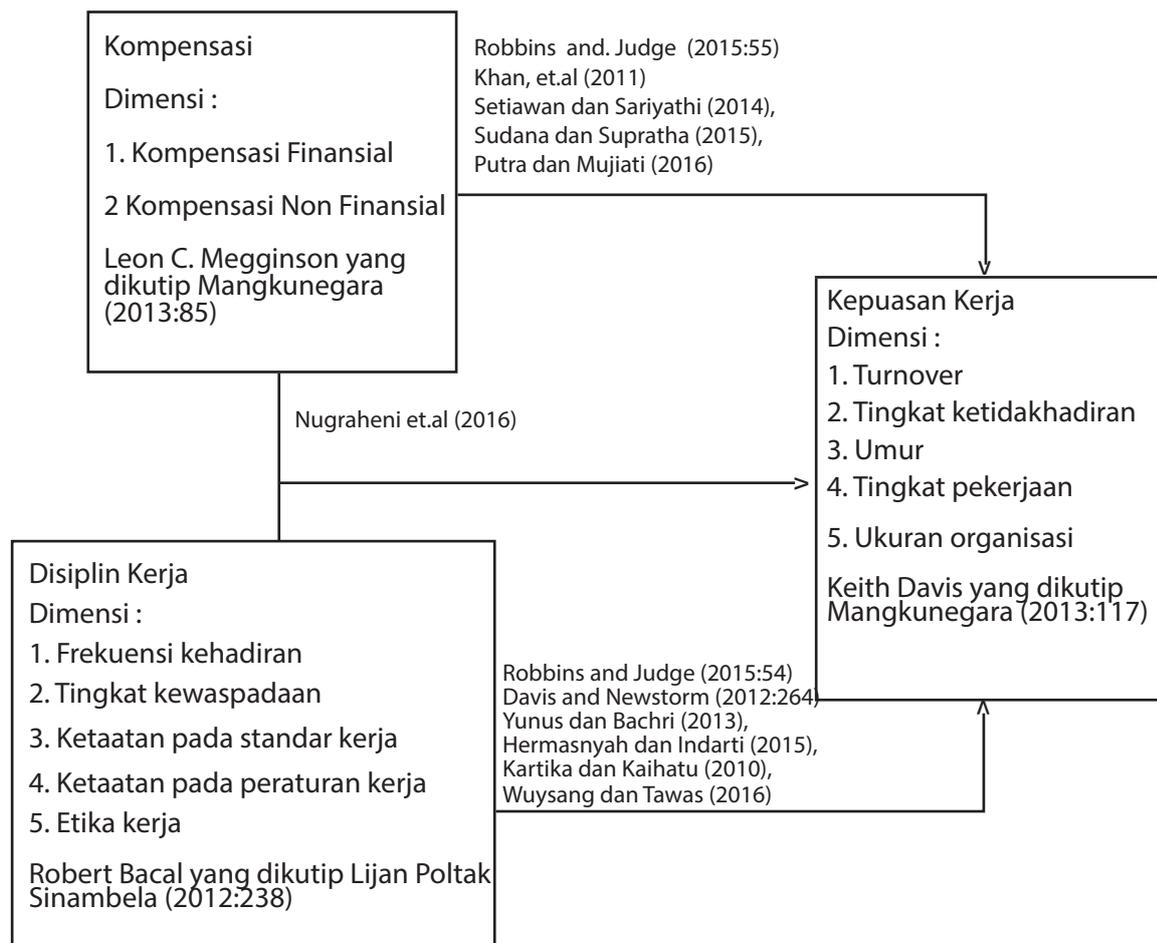
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber : data diolah penulis



Gambar 1. Absensi Karyawan Bulan Mei-Juni 2016 di Kampong Daun



Gambar 2. Paradigma Penelitian