

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang

Ahmad Khoirul Anwar¹, Muhammad Tahwin²

^{1,2}Universitas YPPI Rembang

Ka9257656@gmail.com¹, tahwinm@yahoo.com

ABSTRACT

This research explores how work discipline, compensation, and job satisfaction impact employee performance at PT Sasana Antik in Rembang Regency. The researchers used a sample of 62 employees and collected data through questionnaires. Multiple linear regression analysis was used to analyze the data. The results showed that work discipline has a positive but insignificant effect on employee performance, compensation has a significant positive effect on employee performance, and job satisfaction has a positive but insignificant effect on employee performance. The Adjusted R Square value shows that 19.9% of the variation in employee performance can be attributed to the three independent variables, while the remaining 80.1% can be explained by other factors not examined in this study.

Keywords: *Work Discipline, Compensation and Job Satisfaction, Performance.*

ABSTRAK

Studi ini ditujukan untuk membuktikan dan menjelaskan dampak disiplin kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sasana Antik yang berlokasi di Kabupaten Rembang. Populasi yang dianalisis terdiri dari 62 karyawan di PT. Sasana Antik. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Untuk melakukan analisis data, teknik regresi linier berganda digunakan. Studi menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan efek positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang; kepuasan kerja pekerja berdampak positif namun tidak signifikan pada kinerja. Komponen kompensasi juga berdampak positif terhadap kinerja. Nilai Adjusted R Square mencapai 0,199, menandakan bahwa 19,9% variasi dalam performa kerja dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja; sisanya sebesar 80,1% dipengaruhi oleh faktor.

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

PENDAHULUAN

Dalam era perdagangan bebas, iklim persaingan di berbagai sektor usaha menjadi sangat kompetitif, yang mendorong perusahaan untuk beroperasi dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetensi yang sangat tinggi menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Menurut (Mas'adah & Ichsan, 2021) Sumber daya manusia memainkan peranan yang sangat

krusial di abad ini, karena SDM berperan sebagai elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi.

PT. Sasana Antik merupakan sebuah bisnis yang bergerak dibidang manufaktur, yang beralamatkan di Desa Krikilan Kecamatan Sumber Kabupaten Rembang. PT. Sasana Antik memproduksi berbagai macam bentuk produk jadi mebel yang berupa meja, kursi, almari dan lain-lain. Dalam menjalankan proses produksi PT. Sasana Antik dibantu oleh karyawan, yang mana hal tersebut untuk memenuhi kebutuhan permintaan akan klien. PT. Sasana Antik mempunyai pemasaran ataupun pelanggan yang cukup luas, mencakup beberapa wilayah dan beberapa negara di luar negeri. Didalam untuk memenuhi kebutuhan pemintaan barang dari klien, tentunya PT. Sasana Antik harus memperhatikan kinerja karyawan agar tetap optimal dan selalu dalam target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Sasana Antik merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri mebel. Adapun produksi yang dihasilkan PT. Sasana Antik selama satu tahun terakhir adalah sebagaimana Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Data Produksi PT. Sasana Antik Tahun 2023

No	Bulan/Tahun	Produksi	Keterangan
1	Januari / 2023	6.569 Pcs	
2	Februari/ 2023	2.320 Pcs	Turun 12,9%
3	Maret/ 2023	4.679 Pcs	Naik 6,8%
4	April/ 2023	1.979 Pcs	Turun 8,5%
5	Mei/ 2023	5.164 Pcs	Naik 10,1%
6	Juni/ 2023	1.413 Pcs	Turun 11,9%
7	Juli/ 2023	1.532 Pcs	Naik 0,2%
8	Agustus/ 2023	5.532 Pcs	Naik 12,9%
9	September/ 2023	6.034 Pcs	Naik 2,3%
10	Oktober/ 2023	405 Pcs	Turun 18,8%
11	November/ 2023	2.516 Pcs	Naik 7%
12	Desember/ 2023	2.044 Pcs	Turun 1,8%

Sumber: PT. Sasana Antik, 2024

Berdasarkan dalam Tabel 1 tersebut, produksi yang dihasilkan PT. Sasana Antik selama tahun 2023, terjadi fluktuasi jumlah produksi. Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan adanya penurunan produksi terbesar terjadi pada bulan Oktober 2023 yakni mengalami penurunan produksi sebesar 18,8%. Sedangkan kenaikan produksi terbesar di PT. Sasana Antik terjadi pada bulan Agustus 2023 yakni mengalami kenaikan produksi sebesar 12,9%. Dengan berdasarkan data produktivitas PT. Sasanan Antik Kabupaten Rembang terdapat adanya kenaikan dan penurunan jumlah produksi yang tidak pasti, yang dimana hal tersebut menjadi acuan terhadap kinerja karyawan di PT. Sasana Antik yang kurang produktif. Yang dimana seharusnya

mengalami peningkatan produktivitas setiap bulannya. Berikut merupakan data absensi kehadiran karyawan PT. Sasana Antik pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Presensi Kehadiran Karyawan PT. Sasana Antik Tahun 2023

No	Bulan	Datang Terlambat	Absen	Datang tepat waktu	Total
1	Januari	1 orang 1,6 %	16 orang 25,8 %	45 orang 72,5 %	62 orang 100 %
2	Februari	0 orang 0 %	11 orang 17,7 %	51 orang 82,2 %	62 orang 100 %
3	Maret	0 orang 0 %	5 orang 8,1 %	57 orang 91,9 %	62 orang 100 %
4	April	3 orang 4,8 %	6 orang 9,7 %	53 orang 85,4 %	62 orang 100 %
5	Mei	1 orang 1,6 %	6 orang 9,7 %	55 orang 88,7 %	62 orang 100 %
6	Juni	3 orang 4,8 %	3 orang 4,8 %	56 orang 90,3 %	62 orang 100 %
7	Juli	2 orang 3,2 %	15 orang 24,1 %	45 orang 72,5 %	62 orang 100 %
8	Agustus	4 orang 6,4 %	8 orang 12,9 %	50 orang 80,6 %	62 orang 100 %
9	September	4 orang 6,4 %	10 orang 16,1 %	48 orang 77,4 %	62 orang 100 %
10	Oktober	2 orang 3,2 %	5 orang 8,1 %	55 orang 88,7 %	62 orang 100 %
11	November	2 orang 3,2 %	9 orang 14,5 %	51 orang 82,2 %	62 orang 100 %
12	Desember	1 orang 1,6 %	9 orang 14,5 %	52 orang 83,8 %	62 orang 100 %

Sumber: PT. Sasana Antik, 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dijelaskan mengenai rekapitulasi absen, keterlambatan, dan datang tepat waktu karyawan PT. Sasana Antik tahun 2023. Hasil rekapitulasi absensi tahun 2023 masih terdapat banyaknya karyawan absen pada bulan Januari sampai Desember 2023. Karyawan melakukan absensi paling besar persentasenya terjadi di bulan Januari sebesar 25,8% dan karyawan yang melakukan absensi paling rendah persentasenya terjadi pada bulan Juni sebesar 4,8%. Sedangkan untuk keterlambatan karyawan di PT. Sasana Antik tergolong masih sedikit karyawan yang terlambat dapat dilihat pada bulan Januari sampai Desember 2023. Keterlambatan karyawan paling tinggi terjadi di bulan Agustus sebesar 6,4% dan September sebesar 6,4% dan untuk keterlambatan karyawan yang paling rendah di bulan Februari sebesar 0% dan Maret sebesar 0%. Sedangkan karyawan yang datang tepat waktu pada bulan Januari sampai Desember 2023. Kedatangan karyawan tepat waktu paling tinggi berada di bulan Maret sebesar 91,9% dan keterlambatan karyawan yang paling rendah berada di bulan Januari sebesar 72,5% dan Juli sebesar 72,5%. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa masih tingginya tingkat absen karyawan PT. Sasana Antik.

Disiplin kerja merujuk pada sikap, perilaku, dan tindakan individu dalam mematuhi serta mengikuti peraturan (Karyaningsih et al., 2021). Hasil penelitian (Nurhalizah & Oktiani, 2024) Disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat membantu karyawan lebih baik. Sementara temuan (Estiana et al., 2023) disiplin kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi berfungsi sebagai pendorong utama motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka, para karyawan memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, dan komitmen yang mereka miliki bukan hanya untuk mengabdikan kepada organisasi. Sebaliknya, terdapat tujuan lain yang ingin dicapai, yaitu harapan akan penghargaan atas kinerja dan produktivitas yang telah ditunjukkan (Mas'adah & Ichsan, 2021). Temuan (Mas'adah & Ichsan, 2021) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun temuan (Rizkiyani, 2023) Kompensasi memiliki dampak negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Irvani et al., 2021) kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang positif, di mana individu merasa senang dan mencintai pekerjaannya. Hasil penelitian (Maisyaroh & Rosyidi, 2024) Kepuasan kerja secara individual memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun temuan (Rahmawati & Irwana, 2020) kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah kategori riset yang memiliki karakteristik sistematis, terstruktur dengan baik, dan jelas dari tahap awal sampai proses perancangan desain penelitiannya (Syahroni, 2022). Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Sasana Antik dengan jumlah 62 karyawan yang terdiri dari 55 bagian produksi dan 7 bagian kantor. Populasi didefinisikan dengan suatu wilayah yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan ciri-ciri tertentu, yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis sebelum mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel merupakan representasi dari keseluruhan dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga untuk mendapatkan sampel diperlukan penerapan metode tertentu yang didasarkan pada berbagai pertimbangan penting (Sugiyono, 2018). Metode pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan terhadap karyawan dengan teknik sampel jenuh, sehingga riset menggunakan sampel sebanyak 62 karyawan PT. Sasana Antik. Objek penelitian bertempat di PT. Sasana Antik.

Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menilai bagaimana satu variabel dependen dipengaruhi oleh beberapa variabel independen, metode yang dikenal sebagai analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2018). Teknik ini digunakan untuk menganalisis dampak dari disiplin kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Sasana Antik.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah suatu manifestasi kerja karyawan dan hal ini digunakan sebagai acuan untuk menilai karyawan atau organisasi tersebut (Rahmawati et al., 2022).

Menurut (Rivai, 2020) Kinerja merupakan *output* dari perilaku seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang dinilai berdasarkan beberapa pilihan, seperti norma yang telah disepakati sebelumnya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada sikap, perilaku, dan tindakan individu dalam mematuhi serta mengikuti aturan (Karyaningsih et al., 2021). Disiplin kerja merujuk pada sikap serta perilaku yang mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dalam organisasi (Yulandra & Onsardi, 2020).

Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai *reward* bagi seseorang, baik dalam berbentuk maupun tidak berbentuk, ini juga mencakup semua jenis imbalan yang didapat oleh pekerja atau karyawan untuk layanan atau hasil kerja mereka di suatu organisasi (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Kompensasi merujuk pada kumpulan total imbalan yang disediakan oleh sebuah organisasi untuk karyawan sebagai penghargaan atas sumbangsih mereka kepada perusahaan (Sutrisno et al., 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada perilaku dan pandangan individu seorang karyawan terhadap tugas yang dijalankannya. Karena sifatnya yang personal, tingkat kepuasan kerja antar karyawan dapat bervariasi. Variasi tersebut berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh masing-masing karyawan (Bhatsary, 2020). Kepuasan kerja berkaitan dengan atribut pekerjaan dan dinilai berdasarkan apa yang dianggap karyawan sebagai aspek penting dan bermakna dalam hidup mereka. (Basri & Rauf, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas adalah prosedur menilai isi instrumen, tujuan dari pengujian validitas adalah untuk menentukan seberapa akurat fungsi instrumen ketika digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2018). Setiap pernyataan dikatakan valid jika nilai signifikannya $< 0,05$. Hasil penelitian diketahui bahwa pernyataan kuesioner di setiap variabel telah dianggap valid. Karena, tiap butir pernyataan memiliki nilai $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Setelah tahap validitas diselesaikan, peneliti melanjutkan dengan pengujian reliabilitas, untuk mengetahui seberapa konsistensi dan stabil hasil pengukuran.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
Disiplin Kerja	0,813	> 0,7	Reliabel
Kompensasi	0,766	> 0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,805	> 0,7	Reliabel
Kinerja	0,718	> 0,7	Reliabel

Sumber: Olah data, 2024

Setiap variabel menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang melebihi 0,7 pada pengujian reliabilitas, sebagaimana diperlihatkan dalam Tabel 3. Ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel dianggap dapat diandalkan dan memungkinkan kita untuk menarik kesimpulan bahwa kuesioner yang digunakan *produce* data yang terpercaya.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui dampak dari variabel independen, disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3), terhadap variabel dependen, kinerja karyawan (Y), dapat dinilai dengan mengoperasikan analisis regresi linier berganda. Pengujian statistik dilakukan dengan mengevaluasi nilai signifikansi. Hipotesis H1, H2, dan H3 dianggap diterima jika koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 bernilai positif serta nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Hipotesis tersebut ditolak bila koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 memiliki nilai negatif serta nilai signifikansinya di atas 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error	B			
Konstanta	20.481	5.467		3.746	.000	
Disiplin Kerja X ₁	.085	.132	.091	.647	.520	Ditolak
Kompensasi X ₂	.300	.146	.289	2.051	.045	Diterima
Kepuasan Kerja X ₃	.170	.120	.202	1.416	.162	Ditolak

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan Tabel 4, nilai β dapat ditemukan pada kolom *Unstandardized Coefficients* yang berfungsi sebagai koefisien regresi. Oleh karena itu, dapat dirumuskan dengan:

$$Y = 20,481 + 0,085X_1 + 0,300X_2 + 0,170X_3$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- α = Konstan
- X₁ = Disiplin Kerja

- X₂ = Kompensasi
X₃ = Kepuasan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 20,481 artinya jika variabel independen (disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja (X) dianggap konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar 20,841.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0,085 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,085.
- Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X₂) menunjukkan nilai 0,300, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel kompensasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,300.
- Dengan koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X₃) sebesar 0,170, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,170 jika variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan.
- Kompensasi memiliki koefisien tertinggi sebesar 0,300 dibandingkan dengan semua faktor lainnya dalam persamaan regresi yang ada, yang menunjukkan bahwa faktor ini memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (t)

Tujuan utama uji parsial adalah untuk mengetahui besaran pengaruh dari satu variabel independen atau X secara individual terhadap variasi yang terjadi pada variabel dependen atau Y (Ghozali, 2020). Mengacu pada Tabel 4, hasil uji statistik t untuk setiap variabel dapat dijelaskan:

- Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang

Berdasarkan analisis tentang dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang tercantum dalam Tabel 4, diperoleh nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan harus ditolak. Temuan studi mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sasana Antik di Kabupaten Rembang.

- Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang

Berdasarkan hasil analisis mengenai dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan yang tercantum pada Tabel 4, diperoleh nilai signifikansi di bawah 0,05. Dapat disimpulkan hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil

studi mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap performa karyawan di PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang.

- c. Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang.

Berdasarkan analisis mengenai dampak kepuasan kerja terhadap performa karyawan yang tertera pada Tabel 4, diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan seharusnya ditolak. Hasil studi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sasana Antik yang terletak di Kabupaten Rembang.

Uji Determinasi

Tujuan dari pengujian determinasi (R) ialah untuk mengevaluasi efektivitas model dengan menjelaskan variasi yang terdapat pada variabel dependen (Ghozali, 2020). Untuk menganalisis bagaimana variabel independen berkontribusi pada variabel dependen, peneliti dapat merujuk pada nilai *adjusted R square*. Pemilihan *adjusted R square* ini dilakukan karena penelitian ini melibatkan analisis regresi dengan beberapa variabel penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
Disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	0,199

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan informasi dari Tabel 5, nilai Adjusted R^2 yang diperoleh adalah 0,199. Ini berarti bahwa 19,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen: disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Sementara itu, sisa sebesar 80,1% (100% - 19,9%) diakibatkan oleh banyak faktor lain yang tidak dianalisis dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis, ditemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa elemen-elemen disiplin kerja, seperti tingkat kehadiran, kepatuhan pada regulasi dan standar yang ditetapkan, serta kewaspadaan yang tinggi dan etika dalam bekerja, memang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai meskipun dampaknya tergolong minimal. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi di lingkungan perusahaan, maka akan

bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kemungkinan besar tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang dapat dianggap baik, karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja memiliki pengaruh positif, dampaknya tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Nurhalizah & Oktiani, 2024) yang menunjukkan bahwa disiplin dalam bekerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang.

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kompensasi yang mencakup indikator gaji, bonus, tunjangan hari raya memiliki pengaruh terhadap peningkatan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan bahwa pemberian kompensasi pada karyawan PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang kepada karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan, dikarenakan ketika karyawan diberikan imbalan yang lebih ketika dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang ditugaskan, maka karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan pada saat bekerja akan dilakukan secara semaksimal mungkin, hal tersebut akan membawa dampak bagi peningkatan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bukti yang mendukung bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sasana Antik, yang terletak di Kabupaten Rembang.

Sejalan dengan temuan dari (Mas'adah & Ichsan, 2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja yang mencakup indikator kesesuaian pekerjaan, mencintai pekerjaan, kepuasan akan pekerjaan, gaji memiliki pengaruh terhadap kenaikan kinerja karyawan walaupun kecil. Oleh karena itu dimungkinkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang terjadi di dalam lingkungan kerja bisa dirasakan oleh semua karyawan yang berada di dalam lingkungan perusahaan, Kepuasan kerja ini muncul dari dalam diri karyawan, tergantung pada apakah mereka merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap apa yang mereka lakukan selama bekerja di PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang.

Sejalan dengan temuan Ariska dan Rahmawati (2021) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh nilai positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang.
2. Kompensasi memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang.
3. Tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja di PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang.

Saran

1. Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel selain ketiga variabel yang telah ada di studi, sehingga penelitian dapat menjadi lebih bervariasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya perlu diadakan penelitian kembali dengan mencakup bidang-bidang lain, sehingga penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Bhatsary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand theory : 25 teori besar ilmu manajemen, akuntansi dan bisnis (untuk landasan teori skripsi, tesis dan disertasi)*. Yoga Pratama.
- Irvani, T., Nurhidayati, A., & Sari, D. A. (2021). THE EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION ON PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (Case Study on Casual Daily Workers Department of Public Works and Spatial Planning of Rembang Regency) KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 3(2), 2503–3123.
- Karyaningsih, P., Rhamanda, A. Z., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021).

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 1–34. <https://ssrn.com/abstract=3864629>

Maisyaroh, S., & Rosyidi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Sekecamatan Kragan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 28–33. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i2.302>

Mas'adah, S., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada PT Pratama Abadi Industri JX. Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Bagian Cementng Cell 19). *Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 117–142.

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>

Rahmawati, E., Tahwin, M., Asrori, M., Widodo, A., & Lukiarti, M. M. (2022). Pengaruh Insentif, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 31. <https://doi.org/10.47686/bbm.v8i2.506>

Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, 11(2), 0–14. <https://doi.org/10.35334/jek.v11i2.1408>

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ahmad. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>

Rizkiyani, V. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(4), 67–80.

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Alvabeta. CV*. https://www.academia.edu/118903676/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_dan_R_and_D_Prof_Sugiono

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review

Literature. *Management ...*, 3(November), 3476–3482.
<https://journal.yrpiipku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiipku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>

Syahroni, M. I. (2022). *Prosedur Penelitian*. 2(3), 211–213.

Wahyono, T. E. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(1), 138–145.
<https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.186>

Yulandra, & Onsardi. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Economics and Digital Business Review*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>