

---

## JOB DEMANDS RESOURCES DALAM KONTEKS LOKAL: PERAN SPESIFIK DISIPLIN DAN KOMPENSASI SEBAGAI SUMBER DAYA PENYEIMBANG

**Kartika Septiary Pratiwi Musa**  
Universitas Negeri Makassar  
Email: [kartika.septiary@unm.ac.id](mailto:kartika.septiary@unm.ac.id)

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 70 pegawai tetap sebagai responden. Alat analisis yang digunakan ialah regresi linear berganda (SPSS versi 26). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan beban kerja, disiplin, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Makassar.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Disiplin, dan Kompensasi

---

### Abstract

*This study aims to determine the effect of workload, discipline, and compensation on employee job satisfaction at PT. Kinarya Utama Teknik Makassar. This type of research is associative which aims to determine the effect between two or more variables. The data collection method used a questionnaire with 70 permanent employees as respondents. The analytical tool used is multiple linear regression (SPSS version 26). The results showed that there was a significant influence of workload, discipline, and compensation on the job satisfaction of employees of PT. Kinarya Utama Teknik Makassar.*

**Kata Kunci:** Job Satisfaction, Workload, Discipline, and Compensation

---

## PENDAHULUAN

Manusia memegang peranan yang sangat vital sebagai elemen utama yang menggerakkan jalannya organisasi. Tanpa kehadiran manusia, meskipun faktor-faktor lain seperti sumber daya, teknologi, dan struktur organisasi telah tersedia, organisasi tidak akan mampu berfungsi secara efektif. Manusia bertindak sebagai penggerak utama dan penentu arah pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mampu memberikan arahan, motivasi, dan pembinaan yang positif kepada para anggotanya (Afandi, 2021). Kepuasan kerja adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena peningkatannya tidak terjadi begitu saja. Diperlukan peran aktif dari perusahaan dan pegawai untuk mencapainya (Elimanafe dkk, 2023).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) seiring perkembangan teknologi sangat diperlukan karena SDM adalah kunci keberhasilan perusahaan (Karmana dkk, 2024). Pengelolaan SDM yang efektif harus fokus pada pembentukan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Dunggio, 2020). Dalam pelaksanaannya kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya beban kerja,

Disiplin, dan kompensasi. Beban kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pegawai yang dapat menjadi faktor keberhasilan cara mereka bekerja. Lingkungan yang mendukung tidak hanya melibatkan aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, dan tata letak kantor, tetapi juga aspek psikososial seperti interaksi sosial antar pegawai dan hubungan yang baik dengan atasan. Lingkungan kerja yang positif mampu menciptakan suasana yang nyaman dan aman, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Handayani, 2020).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencerminkan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, ditandai dengan perasaan senang, keterikatan, dan cinta terhadap tugas serta tanggung jawabnya. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, kedisiplinan, dan pencapaian prestasi di tempat kerja, yang tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman kerja tetapi juga oleh faktor di luar pekerjaan yang membentuk keseimbangan emosional pekerja (Hasibuan dalam Fajri, 2024). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi yang adil, kebijakan perusahaan yang fleksibel, serta peluang pengembangan karier (Alliah dkk., 2024). Dukungan sosial, pengakuan prestasi, tantangan kerja yang sesuai, manajemen yang efektif, serta penghargaan dan insentif juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai.

Beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai dengan kapasitas individu (Hasyim, 2020). Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai dengan indikator-indikator yang digunakan untuk menilai beban kerja adalah : 1) Target yang harus dicapai, 2) Kondisi Pekerjaan, dan 3) Penggunaan waktu kerja (Budiasa dalam Rohman, 2023).

Disiplin kerja yang merupakan kesadaran dan kesiapan pegawai untuk secara sukarela menaati aturan dan norma yang berlaku, didasarkan pada tanggung jawab pribadi, bukan paksaan (Hasyim dkk dalam Safrila & Nurvi, 2024) merupakan salah satu indikator penentu dalam kepuasan kerja pegawai. Disiplin ini dapat diukur dengan indikator yang mencakup tujuan yang jelas dan sesuai kemampuan, keteladanan pimpinan, penghargaan bagi pegawai, keadilan dalam perlakuan, pengawasan yang aktif (Waskat), serta sanksi yang tegas dan adil (Hasibuan dalam Diana, T & Didi, 2022). Faktor-faktor ini berperan penting dalam membentuk kedisiplinan dan meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja pegawai terhadap perusahaan.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas pekerjaannya, baik dalam bentuk uang, fasilitas, atau kesempatan pengembangan karier. Tujuan utama pemberian kompensasi adalah memotivasi pegawai agar tetap produktif dan merasa dihargai oleh perusahaan (Handoko dalam Yuliani, 2023). Empat indikator kompensasi menurut Zunaidah dkk. (2024) yang digunakan untuk mengukur meliputi: (a) Upah/Gaji, yaitu pembayaran berdasarkan waktu kerja; (b) Insentif, tambahan penghasilan di luar gaji; (c) Tunjangan, seperti asuransi, liburan, dan pensiun; serta (d) Fasilitas, seperti mobil dinas, tempat parkir, dan fasilitas dalam bekerja.

PT. Kinarya Utama Teknik (KUT) ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri IT yang merupakan salah satu perusahaan yang menawarkan produk dan jasa secara tak langsung. Berfokus pada bagian infrastruktur seperti menjaga tower sinyal agar tetap memancarkan sinyal yang stabil dan efisien, menjaga kualitas jaringan internet ke seluruh bagian Sumbagsel. Sebagai perusahaan yang berfokus pada bagian infrastruktur, perusahaan ini memiliki beban pekerjaan yang cukup tinggi yang mana kebanyakan pegawai merupakan

pegawai lapangan yang terjun langsung dalam maintenance tower-tower sinyal dengan melakukan pemanjatan tower tinggi untuk pemeliharaan. Melakukan tugas yang harus standby demi kelancaran sinyal yang dipancarkan, membuat sebagian besar pegawai merasa waktu istirahat dan libur mereka sering kali terpakai untuk lembur, juga banyak pegawai yang merasa minimnya pemberian insentif lembur terhadap penugasan mereka belum sesuai harapan. Terkait dengan beban kerja, pegawai terutama pegawai yang berada di lapangan, dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang terkadang cukup berat dan membutuhkan pemahaman mendalam. Selain itu, terkait dengan tunjangan beban kerja dan fasilitas kantor, masih terdapat ruang untuk pegawai merasa kurang puas dalam penerimaan.

### **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

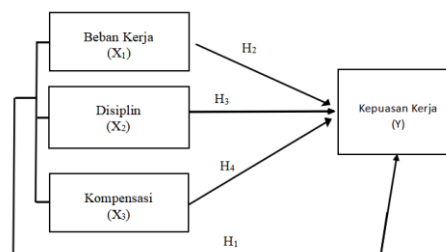
Kepuasan kerja merupakan respons emosional pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan yang memengaruhi kenyamanan dan kepuasan mereka. Hal ini mencerminkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, terutama dalam menilai kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan imbalan yang dianggap layak. Kepuasan kerja juga mencerminkan seberapa menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan bagi individu (Afandi dalam Kholiza R, dkk, 2023). Dalam pelaksanaannya kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya beban kerja, Disiplin, dan kompensasi, hal ini sejalan dengan teori Alliah, dkk (2024), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : 1) Lingkungan Kerja, 2) Kompensasi, 3) Kebijakan perusahaan, 4) Pengembangan Karier, 5) Keadilan dan Disiplin, 6) Dukungan Sosial, 7) Pengakuan Prestasi, 8) Tantangan dan Beban Kerja, 9) Manajemen yang Efektif, dan 10) Penghargaan dan Insentif.

Beban kerja mencakup faktor fisik dan psikososial yang memengaruhi cara pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti kebersihan, pencahayaan, dan hubungan sosial yang baik, dapat meningkatkan kenyamanan dan kinerja (Handayani, 2020). Beban kerja, baik fisik maupun mental, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menurunkan produktivitas dan berdampak pada kesehatan pegawai (Indrawati dalam Meilasari, 2020). Setiap tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu merupakan bagian dari beban kerja yang bisa terasa berat jika sulit dijalankan (Vanchapo dalam Hardiasnyah, 2024). Karena itu, penting mengelola beban kerja secara seimbang untuk menjaga produktivitas, kesejahteraan, dan motivasi pegawai (Hermawan, 2024). Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti tugas fisik dan mental, organisasi kerja, serta lingkungan kerja yang meliputi aspek fisik, biologis, dan psikologis, serta faktor internal, seperti respons tubuh terhadap kelelahan dan stres, yang dipengaruhi kondisi fisik dan mental, termasuk motivasi, persepsi, dan kepuasan kerja (Budiasa dalam Rohman, 2023).

Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Sikap ini mencerminkan tanggung jawab dan komitmen seseorang dalam menjalankan tugasnya tanpa paksaan. Individu yang memiliki disiplin tinggi akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, bukan hanya karena kewajiban atau menghindari hukuman, tetapi karena kesadaran akan tanggung jawabnya (Hasibuan dalam Dhaki, Y & Marselino, W., 2023). Kedisiplinan berperan penting dalam menjaga ketertiban dan efektivitas kerja, sehingga membantu perusahaan mencapai targetnya. Bagi pegawai, disiplin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan, serta mendorong mereka untuk bekerja lebih baik (Trihandayani &

Fawwaz, 2024). Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kesiapan pegawai dalam mematuhi kebijakan serta standar yang ditetapkan perusahaan (Sinambela dalam Susanti, dkk, 2024). Menurut Pandi, A dalam Dhaki Y & Marselino, W (2023). Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan di tempat kerja antara lain: 1) Faktor Kepemimpinan, 2) Faktor Kompensasi, 3) Faktor Penghargaan, 4) Faktor Kemampuan, 5) Faktor Keadilan, 6) Faktor Pengawasan, 7) Faktor Lingkungan, 8) Faktor Sanksi dan Hukuman, 9) Faktor Loyalitas, dan 10) Faktor Budaya Organisasi.

Kompensasi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dirancang secara sistematis untuk memberikan rasa aman dan kepuasan bagi pegawai. Dengan kompensasi yang adil, pegawai merasa dihargai, memiliki motivasi lebih tinggi, serta peluang untuk berkembang di masa depan (Wahyuni, 2019). Kompensasi merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi yang dirancang secara adil dan kompetitif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berperan dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas yang optimal. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. (Hermingsih & Purwanti, 2020). Rahardjo (2021) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah : 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja serta Kemampuan dan ketersediaan perusahaan terhadap pemberian kompensasi, 2) Produktivitas kerja pegawai, 3) Pemerintah dengan UU dan keppresnya, 4) Cost of living, 5) Posisi jabatan pegawai dengan Pendidikan dan pengalaman pegawai yang dimiliki, dan 6) Jenis dan sifat pekerjaan.



Sumber : Priyandi, dkk, (2020), Asyhari (2021) dan Meilasari, dkk, (2020)

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh Beban Kerja, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel.

H2 : Ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel.

H3 : Ada pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel.

H4 : Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Data yang digunakan merupakan data primer dan sekunder dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 70 dari total 83 populasi pegawai tetap yang terpilih sebagai responden. Alat analisis yang digunakan ialah regresi linear berganda (SPSS versi 26), Uji F, Uji t, dan koefisien determinasi. Teknik sampling yang digunakan ialah *Propotioned Stratified random sampling* dengan teknik analisis menggunakan analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Uraikan secara rinci metode yang digunakan meliputi, peubah yang diamati, cara mengukur, model yang digunakan, serta teknik pengumpulan dan analisis data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standarized Coefficient
		B	Std. Error	
1	(Constant)	.520	1.520	
	Beban Kerja	.363	.105	.350
	Disiplin Kerja	.436	.120	.382
	Loyalitas	.237	.117	.191

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS Ver.26, 2025.

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 0,520 bernilai positif menunjukkan bahwa jika beban kerja, disiplin, dan kompensasi bernilai 0 (tetap), maka kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Reg. Makassar bernilai 0,520.

Nilai koefisien beban kerja sebesar 0,363, menunjukkan variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar Artinya apabila beban kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Reg. Sumbagsel akan meningkat. Sebaliknya apabila beban kerja mengalami penurunan maka kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar akan menurun.

Nilai koefisien disiplin sebesar 0,436, menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar. Artinya apabila disiplin ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya apabila disiplin mengalami penurunan maka kepuasan kerja pegawai akan menurun.

**Tabel 2. Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1401.112	3	467.037	112.018	.000b

Residual	275.174	66	4.169
Total	1676.286	69	

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS Ver.26, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} 112.018 > F_{tabel} 2.51$ , dengan tingkat sig.  $F 0,000 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan beban kerja, disiplin, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar.

Tabel 3. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.779	.762		1.022	.311
	Beban Kerja	.470	.131	.462	3.576	.001
	Disiplin Kerja	.294	.139	.269	2.110	.039
	Kompensasi	.241	.116	.220	2.070	.042

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS Ver.26, 2025.

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa Nilai  $t_{hitung} 3,576 > t_{tabel} 1,668$ , dengan tingkat sig.  $0,001 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar

Nilai  $t_{hitung} 2,110 > t_{tabel} 1,668$ , dengan tingkat sig.  $0,001 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel disiplin terhadap variabel kepuasan kerja PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar

Nilai  $t_{hitung} 2,070 > t_{tabel} 1,668$ , dengan tingkat sig.  $0,047 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{o4}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar

Tabel 4. Koefisien Determinasi / Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914a	.836	.828	2.042

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,828 atau 82,8%, artinya beban kerja, disiplin dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap kenaikan tingkat kepuasan kerja para pegawai pada PT. Kinarya Utama Teknik Reg. Sumbagsel sebesar 82.8%. Sedangkan sisanya sebesar 17,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Beban Kerja, Disiplin, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan variabel beban kerja, variabel disiplin, dan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar. Hasil uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya ada pengaruh signifikan variabel beban kerja, disiplin, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar. Artinya, antara beban kerja, disiplin, dan kompensasi saling berkaitan dalam mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa memang benar beban kerja, disiplin, dan kompensasi merupakan aspek yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar Hal ini dapat dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden pada kuesioner dalam tabulasi data jawaban responden yang memperlihatkan jawaban ketidaksetujuan yang sangat tinggi, yang membuktikan bahwa banyak pegawai yang mengakui beban kerja, disiplin, dan kompensasi di PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar memberikan dampak penurunan pada kepuasan kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan teori dari Mullin yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi beberapa faktor, yaitu : 1). Faktor pribadi, 2). Faktor sosial, 3). Faktor budaya, 4). Faktor organisasi yang diantaranya sifat dan ukuran, kebijakan personalia dan peraturan, Kedisiplinan, sifat pekerjaan, gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi kerja, dan 5). Faktor lingkungan. Menurut Alliah, dkk (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja : 1). Lingkungan Kerja, 2). Kompensasi, 3). Kebijakan Perusahaan, 4). Pengembangan Karier, 5). Keadilan dan Disiplin, 6). Pengakuan Prestasi, 7). Tantangan dan Beban Pekerjaan, 8). Penghargaan dan Insentif. Berdasarkan teori tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai terbukti dipengaruhi oleh variabel yang diteliti yaitu beban kerja, disiplin, dan kompensasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lili E. Lucky Meilasari, dkk (2020), Priyandi, dkk (2020), dan Imam Asyhari (2021) dengan hasil yang membuktikan ada berpengaruh beban kerja, disiplin, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Kesamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini, yaitu dengan melakukan pengujian bersama-sama antara beban kerja, disiplin, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, serta sama-sama melibatkan variabel beban kerja, disiplin, dan kompensasi sebagai variabel bebas.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui adanya pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel beban kerja

terhadap variabel kepuasan kerja para pegawai pada PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar

Hal ini sejalan dengan teori dari Alliah, dkk (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah: 1). Lingkungan Kerja, 2). Kompensasi, 3). Kebijakan Perusahaan, 4). Pengembangan Karier, 5). Keadilan dan Disiplin, 6). Pengakuan Prestasi, 7). Tantangan dan Beban Pekerjaan, 8). Penghargaan dan Insentif.

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imam Asyhari (2021), Lili E. Lucky Meilasari, dkk (2020), dan Priyandi, dkk (2020) yang menyatakan ada pengaruh Beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dengan persamaan variabel Beban Kerja, Kompensasi dan Kompensasi sebagai variabel independen, serta hasil yaitu berpengaruh secara positif. Begitupun dengan penelitian dari Widanto (2024) yang menyatakan bahwa dalam penelitian ini beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama TeknikRegional Makassar Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan variabel disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama TeknikRegional Makassar Maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kepuasan kerja PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar

Hal ini sejalan dengan teori dari Mullin yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi beberapa faktor, yaitu : 1). Faktor pribadi, 2). Faktor organisasi yang diantaranya kebijakan personalia dan peraturan, Kedisiplinan, sifat pekerjaan, gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi kerja, dan 3). Faktor lingkungan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, Susanti, S dkk (2024), Meilasari, dkk (2020), dan Priyandi, dkk (2020) dengan persamaan variabel disiplin memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, tetapi hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto (2024) dengan perbedaan hasil yaitu disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui adanya pengaruh variabel disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama TeknikRegional Makassar Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama TeknikRegional Makassar Maka  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Kinarya Utama TeknikRegional Makassar

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Alliah, dkk (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah: 1). Lingkungan Kerja, 2). Kompensasi, 3). Kebijakan Perusahaan, 4). Pengembangan Karier, 5). Keadilan dan Disiplin, 6). Dukungan Sosial, 7). Pengakuan Prestasi, 8). Tantangan dan Beban Pekerjaan, 9). Penghargaan dan Insentif.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya dilakukan oleh Priyandi, dkk (2020), Imam asyahi (2021), Susanti, S dkk (2024), dan Meilasari, dkk (2020), yang menyatakan persamaan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja pegawai dengan persamaan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja.

### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, disiplin, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung masing-masing lebih besar dari ttabel (beban kerja:  $3,576 > 1,668$ ; disiplin:  $2,110 > 1,668$ ; kompensasi:  $2,070 > 1,668$ ) serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Artinya, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, komunikasi efektif, kedisiplinan, dan pengembangan keterampilan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Interaksi terbuka antarpegawai memperkuat kerja sama tim dan pembagian tugas yang adil. Kepatuhan terhadap peraturan, pelatihan kompetensi, dan pemanfaatan fasilitas perusahaan juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pencapaian target perusahaan.

### **SARAN**

PT. Kinarya Utama Teknik Regional Makassar mendorong terciptanya interaksi yang lebih terbuka antarpegawai, baik di lapangan maupun di kantor, guna membangun hubungan kerja yang solid dan saling mendukung. Manajemen juga perlu memberikan ruang komunikasi yang efektif agar pegawai dapat menyampaikan kebutuhan, target, serta tantangan kerja yang dihadapi, terutama terkait perbedaan kondisi kerja antarunit. Selain itu, perusahaan perlu memastikan pembagian tugas yang adil dan proporsional melalui dialog terbuka mengenai beban kerja. Jika terdapat tugas yang dirasa berat atau tidak seimbang, masukan dari pegawai dapat menjadi dasar untuk melakukan penyesuaian target atau durasi kerja. Kerja sama tim juga perlu difasilitasi untuk meningkatkan efisiensi dan saling membantu antarpegawai. Dalam hal kedisiplinan, perusahaan perlu memperkuat pengawasan serta penegakan aturan terkait ketepatan waktu dan jam kerja agar tercipta lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Perusahaan juga dianjurkan untuk mendukung peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan uji kompetensi, serta terbuka terhadap pengajuan fasilitas kerja dan komunikasi mengenai potensi risiko pekerjaan, sebagai bentuk komitmen terhadap kesejahteraan dan pengembangan karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (Cetakan 2). Zanafa Publishing. Jurnal Ilmiah MEA. Vol 6 (3)
- Alliah, B.A, dkk., (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Purbalingga : Eureka Media Aksara

- Asyhari, I. (2021). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*,2(2).
- Dhaki, Y & Marselino W. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelayanan terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1).
- Diana, T & Didi R. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja pegawai PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *JES: Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1)
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Elimanafe dkk. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada Hotel Ima Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(4).
- Fajri, M, A. (2024). Meningkatkan Loyalitas Karyawan Pada PT. A. *Jurnal Inovasi Masyarakat*, 4(3)
- Handayani, S. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 89-101
- Hardiansyah, A & Siska, F. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintang Baru Sentosa. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2).
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(2).
- Hermawan, E. (2024). *Buku Monograf Beban Kerja*. Eureka Media Aksara : Purbalingga.

- 
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3).
- Karmana, dkk. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT.Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung. *VALUES*, 5(2).
- Kholiza, R., Trihandayani, Z., Cahyani, E., & Aurora, R. A. F. (2023). The Influence of Physical, Social and Psychological Factors on Employee Satisfaction at PT. Buyung Son of Food. *Internasional Conference on Business, Economics & Management*, e-ISSN: 3021-7784, 658-664.
- Meilasari, L. E., dkk (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerjaterhadap Kepuasan Kerja pegawai. *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6).
- Pryiandi, R., dkk. (2020). The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction on Medan Education Department. *International Journal of Research and Review*, 7(1).
- Rahardjo, S. A. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rohman, N.S, dkk., (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Jurnal Penelitians Mahasiswa*, 2(4).
- Safrila, A., Nurvi Oktiani. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1).
- Susanti, S., dkk (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada Mega Finance Cabang Jember. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Keuangan*, 5 (1).

- Trihandayani, Z., & Fawwaz, A. D. (2024). Implementation of Intrinsic Factors of Human Resource Performance in Palembang Water Tourism. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(1), 155-160.
- Wahyuni, T. (2019). KOMPENSASI dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 134-145.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers.
- Zuniadah, Susetyo, D., & Hadjri, I. M. (2020). *Kompensasi*. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya: 2020.