

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Oleh :

Siti Nurjanah¹⁾, Tutik Yuliani²⁾, Marlinda Waty³⁾

^{1,2,3} Universitas Balikpapan

¹email: ana.sitinur25@gmail.com

²email: tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id

³email: marlinda@uniba-bpn.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 9 Maret 2026

Revisi, 28 Mei 2026

Diterima, 29 Mei 2026

Publish, 30 Mei 2026

Kata Kunci :

Disiplin Kerja,
Kompensasi,
Budaya Organisasi,
Kepuasan Kerja.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Waru Kaltim Plantation Penajam Paser Utara. Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dengan perhitungan rumus slovin dan jumlah sampel yang di ambil 86 karyawan PT. Waru Klatim Plantation. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan Smart-PLS dalam mengolah data. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan outer model, inner model, persamaan dasar, dan pengujian bootstrapping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Waru Kaltim Plantation.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Siti Nurjanah

Afiliasi: Universitas Balikpapan

Email: ana.sitinur25@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuannya Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya. Karena sumber daya manusia merupakan faktor penting, organisasi atau perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya (Ahmad Gunawan et al., 2024).

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja secara efisien. Peran Sumber Daya manusia (SDM) mencakup kemampuan untuk mengenali kebutuhan teknologi, merekrut dan melatih tenaga kerja dalam keterampilan digital yang relevan, serta mengelola perubahan organisasi akibat dari proses digitalisasi.

Dalam konteks pengelolaan organisasi, strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berperan signifikan dalam mendorong peningkatan kerja karyawan. Oleh karena itu, sangat perlu memiliki strategi yang efektif dalam mengelola SDM mulai dari rekrutmen, pengembangan, hingga retensi karyawan. Beberapa aspek dari peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks ini menjadi perhatian yang sangat penting (Ainiyah, 2025).

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia yang cukup penting. Setiap karyawan mempunyai masing-masing pekerjaan yang bersifat individual dan memiliki kepuasan kerja yang berbeda (Safrila & Oktiani, 2024). Peneliti lain berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem

nilai yang berlaku pada dirinya (Irwandi et al., 2025). Selain itu kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya yaitu, disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi (Suryani, 2022).

Disiplin merupakan salah satu fungsi utama dalam Sumber Daya Manusia yang paling berperan penting dalam pengelolaan pegawai serta organisasi atau perusahaan. (Fadillah, 2022). disiplin kerja merupakan perilaku sadar dan kesiapan seorang karyawan yang dengan senang hati dapat memenuhi standar norma-norma yang ditetapkan artinya, disiplin tidak dibentuk dengan paksaan, melainkan harus dilandasi oleh kesadaran dan kesediaan untuk taat terhadap peraturan (Safrila & Oktiani, 2024). Peneliti menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Arfah et al., 2024). Hal ini bertentangan dengan penelitian (Arrywibowo et al., 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain disiplin kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi yang pada akhirnya berdampak positif pada retensi karyawan (Syah et al., 2025). Dalam Penelitian (Safrila & Oktiani, 2024) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, baik secara finansial langsung atau tidak langsung, dalam bentuk penghargaan atas kerja keras karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan. (Safrila & Oktiani, 2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan (Arrywibowo et al., 2024) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor penting lainnya yang memengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan cerminan dari nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama yang dapat membentuk cara kerja dan interaksi antar anggota dalam sebuah institusi. Budaya ini sangat berpengaruh besar terhadap kinerja dalam organisasi, kepuasan karyawan, dan pencapaian tujuan bersama. Praktik rutin seperti orientasi karyawan / rapat tim memperkuat nilai dan juga norma tersebut. Organisasi dengan budaya yang sangat kuat cenderung memiliki lingkungan kerja yang sangat lebih solid, terarah, dan mendukung keterlibatan karyawan (Lase et al., 2025). (Maulidiyah, 2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dibuat perusahaan dapat memacu semangat karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta pemberian balas jasa yang sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. (Aurell et al., 2025)

menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian (Mulyati & Setyawati, 2024) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2023:16) metode penelitian kuantitatif dapat juga diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk memenuhi kebutuhan penelitian, penulis mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan koesiner.

Pada penelitian ini, menganalisis model regresi berganda dengan metode PLS (*partial least square*) yang pengolahan dan penyajian datanya dilakukan dengan menggunakan software smart-PLS. *Partial Least Squares* merupakan metode analisis yang powerful dan sering disebut juga sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*) regresi, seperti data harus didistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolinieritas PLS untuk menguji teori-teori yang lemah dan data yang lemah seperti jumlah sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data. Ghazali, (2023:6) menjelaskan *partial least square* merupakan *factor indeterminancy* metode analisis *powerful* oleh karena itu tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. PLS juga dapat digunakan untuk konfirmasi teori. Analisis pada PLS dilakukan beberapa tahap diantaranya (1) Pengukuran Outer Model Konstruksi Indikator Reflektif yaitu bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas dari model konstruksi (2) Pengukuran inner Model yang meliputi multikolinieritas dan hipotesis (3) Pengukuran kualitas model.

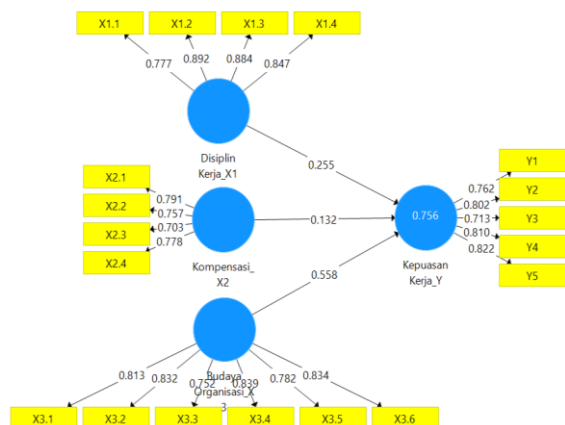
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pengukuran Outer Model Konstruksi Indikator Reflektif

Analisis model pengukuran konstruksi dengan indikator reflektif bertujuan untuk menilai validitas setiap indikator serta menguji reliabilitas konstruksi yang digunakan. Validitas indikator dievaluasi melalui nilai *loading factor* (outer loading), *Average Variance Extracted* (AVE), dan *cross loading*. Sementara itu, reliabilitas konstruksi dinilai

berdasarkan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*.



Gambar 1. Outer Model

Sumber data: Hasil analisis data Smart-PLS (2026)

Berdasarkan hasil dari gambar 1, menunjukkan bahwa semua indikator bernilai loading faktor > 0,70, maka nilai loading tersebut memenuhi syarat dan dapat dikatakan bahwa semua indikator bersifat valid. Selain nilai loading factor, uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). Kriteria nilai harus >0,50.

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted
Disiplin Kerja	0,724
Kompensasi	0,575
Budaya Organisasi	0,655
Kepuasan Kerja	0,613

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2026)

Hasil dari Tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai AVE pada masing-masing konstruk yaitu disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan karyawan telah memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian ini telah mencapai validitas konvergen yang baik.

Tahap pengujian berikutnya adalah uji validitas diskriminan. Pengujian ini dilakukan dengan melihat *cross loading* antara masing-masing indikator dan konstruk yang diukur. Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa indikator reflektif merupakan alat ukur yang tepat bagi konstruknya, dengan prinsip bahwa setiap indikator harus memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap konstruk yang dimaksud dibandingkan dengan konstruk lainnya. Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai *cross loading* lebih dari 0,70.

Tabel 2. Nilai Cross Loadings

	Disiplin Kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.777	0.484	0.504	0.498
X1.2	0.892	0.584	0.630	0.661
X1.3	0.884	0.612	0.613	0.632
X1.4	0.847	0.641	0.645	0.703
X2.1	0.575	0.791	0.623	0.630
X2.2	0.556	0.757	0.620	0.561
X2.3	0.460	0.703	0.523	0.478
X2.4	0.483	0.778	0.562	0.553
X3.1	0.510	0.580	0.813	0.629
X3.2	0.597	0.589	0.832	0.745

X3.3	0.568	0.603	0.752	0.639
X3.4	0.575	0.589	0.839	0.648
X3.5	0.570	0.666	0.782	0.648
X3.6	0.612	0.706	0.834	0.754
Y1	0.582	0.525	0.656	0.762
Y2	0.525	0.658	0.693	0.802
Y3	0.591	0.590	0.599	0.713
Y4	0.629	0.555	0.683	0.810
Y5	0.537	0.556	0.654	0.822

Sumber: Data Diolah SmartPLS(2026)

Hasil dari tabel 2, dapat diketahui bahwa setiap indikator pada konstruk memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi terhadap konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan dinyatakan valid.

Tabel 3. Nilai Construct Reliability and Validity

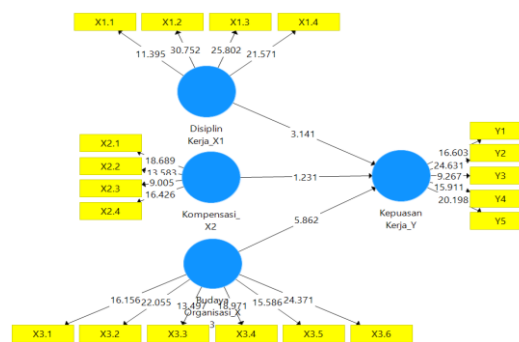
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0.894	0.898	0.919
Disiplin Kerja	0.873	0.885	0.913
Kepuasan Kerja	0.841	0.842	0.888
Kompensasi	0.754	0.761	0.844

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2026)

Hasil dari tabel 3, menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

2. Model Struktural (inner Model).

Metode yang digunakan dalam tahap ini meliputi perhitungan nilai R-Square (R^2), Effect Size (F^2), serta Model Fit. serta pengujian hipotesis. Model struktural penelitian ini disajikan sebagai berikut.



Sumber: Output SmartPLS Diolah (2026)

Gambar 2. Inner Model

a. R-Square (R^2)

Nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen (eksogen) dan variabel dependen (endogen). Nilai *R-square* dapat dilihat variabel dependen (endogen) dengan kriteria 0,67 mengindikasi bahwa model tersebut baik, kriteria 0,33 mengindikasi moderat dan kriteria 0,19 mengindikasi lemah.

Tabel 4. Nilai R-Square(R^2)

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.756	0.747

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2026)

Hasil dari tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *R-square* sebesar 0,756 atau 75,6% dan nilai *R-square Adjusted* sebesar 0,747 atau 74,7%. Maka nilai *R-square Adjusted* tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, Kompensasi dan budaya organisasi sebesar 74,7%, sedangkan 25,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai *R-square* pada variabel kepuasan kerja adalah baik.

b. Effect Size (F^2)

Nilai *f-square* (F^2) digunakan untuk menilai besarnya pengaruh variabel laten dalam model struktural. Nilai F^2 sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh yang lemah, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh sedang (medium), sedangkan nilai 0,35 menunjukkan pengaruh yang besar. Hasil pengujian *f-square* (F^2) disajikan pada Tabel 4.20. Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh sedang (medium) sebesar 0.119, kompensasi mempunyai pengaruh yang lemah sebesar 0,026. Sedangkan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar pada kepuasan kerja dengan nilai *F-square* masing-masing sebesar 0,441.

Tabel 5. Nilai Effect Size (F^2)

	X1	X2	X3	Y
Budaya Organisasi (X3)				0.441
Disiplin Kerja (X1)				0.119
Kepuasan Kerja (Y)				
Kompensasi (X2)				0.026

Sumber: Data Diolah SmartPLS(2026)

c. Model FIT

Hasil dari tabel 6, menunjukkan bahwa model sudah memenuhi kriteria nilai SRMR yaitu sebesar 0.071 sehingga model dapat dianggap baik yang berada di bawah batas kriteria SRMR <0,08. Dikatakan bahwa model sudah memenuhi kriteria *goodness of fit* berdasarkan nilai SRMR. Sedangkan nilai NFI menunjukkan nilai 0,780 yang berarti nilai tersebut berada di bawah kriteria nilai NFI >0,90 atau dapat dikatakan bahwa model dianggap baik.

Tabel 6. Nilai Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.071	0.071
d_UIS	0.955	0.955
d_G	0.520	0.520
Chi-Square	243.769	243.769
NFI	0.780	0.780

Sumber: Data Diolah SmartPLS(2026)

3. Model Persamaan

Model persamaan dasar dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien parameter disiplin kerja sebesar 0,225, koefisien parameter kompensasi sebesar 0,132 dan koefisien parameter budaya organisasi sebesar 0,558. Maka model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,255 X1 + 0,132 X2 + 0,558 X3 + \epsilon y$$

- a. Nilai 0,255 artinya apabila Disiplin Kerja (X1) naik satu satuan maka Kepuasan (Y) akan naik sebesar 0,255 dengan asumsi Kompensasi (X2) dan Budaya organisasi (X3) tetap.

- b. Nilai 0,132 artinya apabila Kompensasi (X2) naik satu satuan maka Kepuasan (Y) akan naik sebesar 0,132 dengan asumsi Disiplin kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X3) tetap.
- c. Nilai 0,558 artinya apabila Budaya Organisasi (X3) naik satu satuan maka Kepuasan (Y) akan naik sebesar 0,558 dengan asumsi Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) tetap.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan melakukan perbandingan $t_{statistik}$ dengan t_{tabel} hipotesis akan dilakukan dengan uji t. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat perhitungan *path coefficient* pada pengujian *inner model*. Kriteria nilai signifikansi *p-value* 0,05 (5%) maka nilai t statistic > nilai t tabel (1,96). Nilai tstatistik diperoleh dari hasil *bootstrapping*. Adapun kriteria uji t adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Nilai Pengujian Path Coefficients

	Original Sampel (O)	TStatistics (O/STDEV)	P Values
X3 Budaya Organisasi -> Y Kepuasan Kerja	0.558	5.862	0.000
X1 Disiplin Kerja -> Y Kepuasan Kerja	0.255	3.141	0.002
X2 Kompensasi -> Y Kepuasan Kerja	0.132	1.231	0.219

Sumber: Data Diolah SmartPLS(2026)

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai koefisien 0.255, t-statistic 3.141 > 1,96 dan p-value 0,002 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Waru Kaltim Plantation Penajam Paser Utara.

Disiplin kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dilakukan oleh karyawan yang disiplin atas tugas yang di berikan dan dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, jika karyawan mempunyai sikap kedisiplinan yang baik, maka dapat di selesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap disiplin kerja (X1) sebagian responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang di nyatakan. Urutan indikator yang menyatakan sangat setuju dengan presentasi paling tinggi yaitu taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap perilaku dalam bekerja, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, taat terhadap aturan waktu. Hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Safrila & Oktiani, 2024) dan (Safitri, 2023). Kedua penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai koefisien 0.132, t-statistic $1231 < 1,96$ dan p-value $0,219 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Waru Kaltim Plantation Penajam Paser Utara.

Kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden menyatakan terhadap kompensasi (X2) tampak sebagian responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang di nyatakan. Urutan indikator yang menyatakan sangat setuju dengan persentase paling tinggi yaitu cuti, fasilitas, asuransi. Sedangkan tunjangan memiliki persentase paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa jenis tunjangan yang di berikan saat ini di anggap kurang kompetitif jika di dibandingkan dengan beban kerja yang ada. Hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gustami, 2024) dan (Taruna et al., 2022). Kedua penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai koefisien 0.558 t-statistic $5.862 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Waru Kaltim Plantation Penajam Paser Utara.

Budaya organisasi yang lebih baik dan lebih mendukung dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti komunikasi yang terbuka, nilai-nilai bersama, serta rasa saling menghargai di dalam organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden menyatakan terhadap budaya organisasi (X3) tampak sebagian responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang di nyatakan. Urutan indikator yang menyatakan sangat setuju dengan persentase paling tinggi yaitu pelaksanaan seremoni, sejarah organisasi, pelaksanaan nilai-nilai, pelaksanaan norma, pelaksanaan kode etik dan kepercayaan dan filsafat. Hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Shavira & Febrian, 2023) dan (Kamsidik et al., 2025). Kedua penelitian terdahulu menyatakan

bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Waru Kaltim Plantation Penajam Paser Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan, menjalankan tugas sesuai ketentuan, serta mematuhi tata tertib perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang di rasakan.
2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dalam penelitian ini belum menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi dalam perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan.

5. REFERENSI

- Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research* (P. Afandi (ed.); 2016th ed.). Yogyakarta: grup penerbit cv Budi Utama. www.penerbitdepublish.com
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). Uisu Press. Medan: lppm@uisu.ac.id
- Ahmad Gunawan, Amelia Sri Rizki, Tabina Farrah Anindya, Assyfa Putri Amalia, & Winda Fara Setiani. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 262–272. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/662>.
- Ainiyah, N. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 2807–2219. <http://jurnalbisnismahasiswa.com/index.php/jurnal/article/view/619>.
- Anwar, F., Irawan, A., & Riyanto, S. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera Di Tanjung Sari Bogor. *scientific journal of reflection : Economic, Accounting, Management and*

- Business*, 7(4), 922–934.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.943>.
<https://ojs pustek.org/index.php/SJR/article/view/943>.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. H. (2023). *Metodologi penelitian: Langkah mudah menulis skripsi dan tesis* (Nuraini (ed.); cetakan 1). Depok:PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Arrywiwowo, I., Yusuf, T., & Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 301–310. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.472>. <https://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/472>.
- Astra Agro Lestari. (2023). *Perusahaan Kami – Astra Agro Lestari*. <https://www.astra-agro.co.id/ide/perusahaan-kami/>.
- Aurell, R., Eliza, C., Mansyur, A., & Stikubank, U. (2025). *Jurnal E-Bis : Ekonomi-Bisnis*. 9(1), 102–114. <https://www.jurnal.politeknikebumen.ac.id/E-Bis/article/download/2288/1114>.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Riefmanto (ed.); cetakan ke). Jakarta: prenadamedia group. www.prenadamedia.com
- Fadillah, A. Z. N. J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 12(12), 3831–3836. <https://stp-mataram.ejournal.id/JIP/article/view/1424>. <https://www.neliti.com/publications/470089/pengaruh-disiplin-kerja-dan-motivasi-terhadap-kinerja-pegawai-pada-upt-balai-pengujian-dan-sertifikasi-mutu-barang-medan>.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 26* (edisi 10). Semarang: badan penerbit universitas di ponogoro.
- Gustami, A. D. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD*. 10(2), 926–936. <https://www.academia.edu/download/118035264/1611.pdf>.
- Harahap, L. M., Surbakti, O. M. B., Gerald, J., & Ramadhan, R. (2024). Strategi Pengembangan Agribisnis Berkelanjutan di Era Digital: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi | JIMBE*, 1(5), 126–132. <https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE/article/view/218/231>. <https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE/article/view/218>.
- Putri Azizi, & Mardhatila Fitri Sopali. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN). *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 01–14. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i3.1141>. <https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/index>.
- Rahman, I., & Ramdon, A. (2024). Strategi Integrasi Sosial Wilayah Pengembangan Ibu Kota Negara Berbasis Multikultural Di Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur (Studi Kasus: Desa Wonosari, Kecamatan Sepaku, Kabupaten Penajam Paser Utara). *JIRK Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(8), 5743–5750. <https://mail.bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/9395>.
- Rivai, veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (3rd ed.). Jakarta: rajawali pers.
- Safitri, R. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt petrolog indah balikpapan*. 2, 146–158. <https://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/mreko/article/view/291>
- Safriala, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>. <http://jibema.murisedu.id/index.php/JIBEMA/article/view/51>.
- Sagala, T. S., Sembiring, R., & Siti Normi. (2023). Analysis of the Influence of Compensation, Organizational Culture, and Leadership on Job Satisfaction and Their Impact on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(4), 695–704. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i4.5375>. <https://pdfs.semanticscholar.org/49ba/f0405e03f332825d307cb1b8647bfd44.0f32.pdf>.
- Shavira, A., & Febrian, W. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk*. 2(04), 1010–1022. <https://www.neliti.com/publications/592248/pengaruh-motivasi>
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani dan Restu Damayanti (ed.); cetakan 1). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management*

- Research (P. Afandi (ed.); 2016th ed.). Yogyakarta: grup penerbit cv Budi Utama. www.penerbitdepublish.com
- Ahmad Gunawan, Amelia Sri Rizki, Tabina Farrah Anindya, Assyfa Putri Amalia, & Winda Fara Setiani. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 262–272. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/662>.
- Ainiyah, N. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 2807–2219. <http://jurnalbisnismahasiswa.com/index.php/jurnal/article/view/619>.
- Alfandy, R., Hendri, E., Non, N., & Salmah, A. (2024). Analisis Pengelolaan Modal Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Likuiditas dan Profitabilitas Pada PT . Astra Agro Lestari Tbk yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) PENDAHULUAN Biasanya , perusahaan memerlukan modal kerja untuk mendanai kegiatan operas. 364378. <https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/mediasi/article/view/18367>.
- Anwar, F., Irawan, A., & Riyanto, S. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera Di Tanjung Sari Bogor. *scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 922–934. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.943>. <https://ojs pustek.org/index.php/SJR/article/view/943>.
- Arfah, Y., Yuliana, Y., & Misni, M. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management And Business Progress*, 3(2), 225–233. <https://doi.org/10.70021/mbp.v3i2.186>. <https://journal.stie-binakarya.ac.id/index.php/mbp/article/view/186>.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. H. (2023). Metodologi penelitian: Langkah mudah menulis skripsi dan tesis (Nuraini (ed.); cetakan 1). Depok: PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Arrywibowo, I., Yusuf, T., & Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 301–310. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.472>. <https://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/472>.
- Astra Agro Lestari. (2023). *Perusahaan Kami – Astra Agro Lestari*. <https://www.astra-agro.co.id/ide/perusahaan-kami/>.
- Aurell, R., Eliza, C., Mansyur, A., & Stikubank, U. (2025). *Jurnal E-Bis : Ekonomi-Bisnis*. 9(1), 102–114. <https://www.jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/E-Bis/article/download/2288/1114>.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Riefmanto (ed.); cetakan ke). Jakarta: prenadamedia group. www.prenadamedia.com
- Fadillah, A. Z. N. J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 12(12), 3831–3836. <https://stp-mataram.ejournal.id/JIP/article/view/1424>. <https://www.neliti.com/publications/470089/pengaruh-disiplin-kerja-dan-motivasi-terhadap-kinerja-pegawai-pada-upt-balai-pengujian-dan-sertifikasi-mutu-barang-medan>.
- Farida, N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (alliah badriatul Attiika, zalianty agita Jenny, hardianti tri Widyawati, srya putri marchella Syahda, & saputra bagus Ferdimas (eds.); cetakan pertama). Purbalingga: eureka media aksara.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 26* (edisi 10). Semarang: badan penerbit universitas di ponogoro.
- Ghozali. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Yoga Pratama.
- Gustami, A. D. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD*. 10(2), 926–936. <https://www.academia.edu/download/118035264/1611.pdf>.
- Harahap, L. M., Surbakti, O. M. B., Gerald, J., & Ramadhan, R. (2024). Strategi Pengembangan Agribisnis Berkelanjutan di Era Digital: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi | JIMBE*, 1(5), 126–132. <https://malaqbi publisher.com/index.php/JIMBE/article/view/218/231>. <https://malaqbi publisher.com/index.php/JIMBE/article/view/218>.
- Hasibuan, malayu s. . (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Jakarta: pt bumi aksara.
- Kamsidik, K., Krisnaldy, K., & Indrayadi, R. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

- pada CV. Eagle Machinery Indonesia, Tangerang. 8(1), 262–270.
<https://www.ojsrustek.org/index.php/SJR/article/view/1042>
- Karimah Azzahra, W., Wijaya, F., & Aziz Mubarak, D. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 270–277.
<https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3621>
<http://nblformosapublisher.org/index.php/ijbae/article/view/222>
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). *Teori Budaya Organisasi : Konsep , Model , dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi*. 3, 21–45.
<https://falulufohalowo.com/index.php/tuhenori/article/view/128>
- Listari, J., & Bahrin, K. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Ciptamas Bumi Selaras (Cbs). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 307–321.
<https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1605>
<https://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/1605>
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273.
<https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>
<https://journal.undiknas.ac.id/index.php/magis-ter-manajemen/article/view/2383>
- Natavia, Y. (2023). *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh lingkungan kerja , Budaya Organisasi , dan disiplin kerja Terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Mitra Makmur Multindo*. 3(1).
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/download/2549/1697/7707>
- Novia, S., Nurlelai, A., Muhammad, A., Arta Sugih, P. i, Siregar Agustina, Linda Maharan, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyati, M., Ahmad, D., & Sihotang Buha, Ronny Komalasari, I. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (perspektif, pengembangan dan perencanaan)* (N. Rismawati (ed.); cetakan pe). Widinia Bhakti Persada Bandung: www.penerbitwidina.com
- Palahudin, P., Samsuri, S., & Gea, F. (2025). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada PT . Perkebunan Teh Assam Jayanegara Indah Sukabumi Abstrak*. 11(5), 4704–4713.
<https://journal.lembagakita.org/index.php/jemsi/article/view/5034%EF%BF%BC>
- Putri Azizi, & Mardhatila Fitri Sopali. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN). *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 01–14.
<https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i3.1141>
<https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/index>
- Rivai, veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (3rd ed.). Jakarta: rajawali pers.
- Safitri, R. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt petrolog indah balikpapan*. 2, 146–158. <https://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/mreko/article/view/291>
- Safriala, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49.
<https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
<http://jibema.murisedu.id/index.php/JIBEMA/article/view/51>
- Sagala, T. S., Sembiring, R., & Siti Normi. (2023). Analysis of the Influence of Compensation, Organizational Culture, and Leadership on Job Satisfaction and Their Impact on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(4), 695–704.
<https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i4.5375>
<https://pdfs.semanticscholar.org/49ba/f0405e03f332825d307cb1b8647bfd44.0f32.pdf>
- Shavira, A., & Febrian, W. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk*. 2(04), 1010–1022.
<https://www.neliti.com/publications/592248/pengaruh-motivasi>
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani dan Restu Damayanti (ed.); cetakan 1). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (M. dr.ir.Sutopo.S.Pd (ed.); Edisi kedua). Bandung: Alfabeta, cv. www.cvalfabeta.com
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
<https://jurnal.idbbali.ac.id/index.php/imagine/article/view/491>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya*

Manusia (M. M. Dr.Muslichah Erma W., \SE.
(ed.); cetakan pertama).Surabaya:ubhara
Manajemen Press.