

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO

Seivana Rima Ayuandari *¹
Riska Fii Ahsani ²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta,
Indonesia

*e-mail: rimateivana@gmail.com¹ riskafii@gmail.com²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Gujati 59 di Sukoharjo dengan sampel sebanyak 54 responden dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi Pustaka. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua variabel telah lolos uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,540, berarti pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 54,0% sedangkan sebesar 46,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya penghargaan (*reward*), lingkungan kerja dan pengawasan.

Kata kunci: kompensasi, disiplin kerja, *work family conflict*, kepuasan kerja

Abstract

The purpose of this study was to analyse the effect of compensation, work discipline and *work family conflict* on job satisfaction. The type of research used is quantitative. The population of this study were production employees at PT Gujati 59 in Sukoharjo with a sample of 54 respondents using *simple random sampling* technique. Data collection used questionnaires and literature studies. Data analysis techniques used multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. The classic assumption test results show that all variables have passed the multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test and normality test. The t test results show that compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Work discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction. *Work family conflict* has a negative and significant effect on employee job satisfaction. The F test results show that the model is appropriate to predict the effect of compensation, work discipline and *work family conflict* on employee job satisfaction. The results of the coefficient of determination obtained an *adjusted R square* value of 0.540, meaning that the effect of compensation variables, work discipline and *work family conflict* on employee job satisfaction is 54.0% while 46.0% is influenced by other variables outside the research model, for example reward, work environment and supervision.

Keywords: compensation, work discipline, *work family conflict*, job satisfaction

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan bagian yang penting bagi keberhasilan organisasi. Karyawan menjadi unsur utama berjalannya perusahaan dalam mencapai tujuan. Kesuksesan perusahaan berdasar pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, tetapi apabila perusahaan memiliki karyawan yang baik maka perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain (Wibowo, Nirmala dan Setiawan, 2024).

Karyawan merupakan aset terpenting dalam perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja akan memberikan dampak positif berupa keinginan tetap bekerja di perusahaan, sedangkan sebaliknya ketidakpuasan kerja karyawan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Karyawan yang tidak puas dapat mengalami penurunan motivasi, merasa kurang terlibat dan kinerjanya menurun (Yunita dan Yansyah, 2024). (Menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Salah satu perusahaan yang berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat melaksanakan produksi dengan baik adalah PT. Jamu Gujati 59. PT. Jamu Gujati 59 pada awalnya dipasarkan dengan nama jamu "Gunung Jati" sesuai dengan nama perusahaan yaitu Perusahaan Jamu (PJ) Gunung Jati, yang didirikan pada tanggal 22 Desember 1989 di Cirebon. Penelitian ini dilakukan di PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo karena dari hasil observasi pendahuluan pada bulan Nopember 2024 melalui wawancara dengan Kepala Bagian Personalia PT. Gujati 59 Utama di Kabupaten Sukoharjo diketahui bahwa terjadi penurunan prestasi kerja dimana hasil kerja karyawan kurang memenuhi standar, dimana jumlah produksi dibandingkan RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) tahun 2023 hanya mencapai 81,62 persen, sehingga masih kurang dari 100 persen, hal itu terjadi karena karena tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan juga terlalu besar yang berakibat pada beban kerja yang meningkat dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga prestasi kerja karyawan juga mengalami penurunan.

Indikator yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan perusahaan dengan cara memenuhi dari indikator penyebab kepuasan kerja tersebut agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yang membuktikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah gaji, *work family conflict* dan beban kerja (Apriliani dan Budiasni, 2024), disiplin kerja, komunikasi (Wahyuningtyas, Arumsasi dan Fahira, 2024), kompensasi dan disiplin (Ridwan, Suherman, Solikhah, 2023). Karyawan yang merasakan puas maka segala aktivitas dalam perusahaan akan dilaksanakannya dengan senang hati, sebaliknya apabila karyawan tidak terpuaskan maka pekerjaan yang dilakukannya juga tidak maksimal.

Salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, sehingga dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Sutrisno, 2019). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dianggap dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Pada PT. Gujati 59 Sukoharjo terdapat masalah pada penerimaan kompensasi yang dikeluhkan oleh karyawan.

Pentingnya kompensasi yang memadai adalah untuk memastikan bahwa para karyawan merasa terikat dengan perusahaan. Hal ini memiliki arti penting karena jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, hal tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan, penurunan kinerja atau berpindahnya karyawan ke perusahaan lain. Karyawan yang menerima kompensasi yang memadai akan merasa puas dalam pekerjaannya, maka ia akan menjadi termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diemban dan berusaha untuk mengatasi masalah yang muncul (Nurjanah dan Fauzan, 2023). Penelitian tentang kompensasi terhadap kepuasan dilakukan oleh Indra (2024); Arafah dan Rianti (2024); Safitri dan Oktiani (2024) dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan.

Permasalahan lain selain kompensasi yang terjadi adalah tentang tentang kedisiplinan kerja. Hasil observasi awal menunjukkan masih adanya karyawan yang datang terlambat ke kantor.

Disiplin kerja karyawan perlu diperhatikan, karena berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian Nurdin, Baskoro dan Sulistyorini (2023), Usu, dkk (2024); Safitri dan Oktiani

(2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin disiplin karyawan maka kepuasan kerjanya juga meningkat, sedangkan penelitian Putri dan Kustini (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan.

Selain kompensasi dan disiplin kerja, maka karyawan pada dasarnya memiliki peran ganda yaitu sebagai pekerja dan sebagai bagian dari keluarga, sehingga mereka berusaha untuk memenuhi dan menyeimbangkan segala tuntutan pekerjaannya dengan peranan dalam keluarga. *Work family conflict* merupakan konflik yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan (Permatasari, Darna dan Kasman, 2022).

Hasil observasi pendahuluan menunjukkan bahwa adanya kerja lembur yang diterapkan pada karyawan membuat waktu bersama keluarga menjadi berkurang, karyawan juga tidak dapat mengikuti beberapa acara keluarga karena harus lembur bekerja. Hal ini dapat melatarbelakangi tingginya angka kelahan karyawan karena ketidakmampuannya dalam menyeimbangkan waktu dan perannya sebagai karyawan dan juga sebagai anggota keluarga, sehingga sering terjadi konflik di dalam diri, dimana mereka dituntut secara bersamaan oleh pihak keluarga maupun tuntutan dari pekerjaan. Karyawan yang mengalami konflik keluarga akan terasa malas dalam bekerja, kurang bergairah bahkan sulit menyelaraskan waktu dan peran antara keluarga dan pekerjaan sehingga menurunkan kepuasan kerja (Ariati dan Wulandari, 2022). Penelitian Purnomo, Waruwu dan Aziti (2021); Asbari, Purwanto dan Fahmi (2021) serta Akhsinudin, Setiawan dan Wijayanto (2024) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dimana ketika konflik pekerjaan keluarga semakin tinggi maka kepuasan kerja karyawan semakin menurun, sedangkan penelitian yang dilakukan Sthepani (2022) menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO".

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian Kuantitatif digunakan karena dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Sedangkan, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2019: 12) metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dikarenakan dalam penelitian ini akan menguji pengaruh antara variabel kompensasi, disiplin kerja, *work family conflict* dan kepuasan kerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. S Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Gujati 59 di Sukoharjo yaitu sebanyak 215 karyawan. Sampel diambil sebanyak 25% dari total populasi sehingga (215 karyawan x 25%) diperoleh 54 responden dengan teknik *simple random sampling*, dimana seluruh populasi berhak menjadi anggota sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas variabel kompensasi (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel kompensasi

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel kompensasi diperoleh p value < 0,05 sehingga dinyatakan valid.

Uji validitas variabel disiplin kerja (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan semua butir pernyataan variabel disiplin kerja diperoleh p value < 0,05 dan dinyatakan valid.

Uji validitas variabel *work family conflict* (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel *work family conflict*

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan *work family conflict* diperoleh p value < 0,05 sehingga dinyatakan valid.

Uji validitas variabel kepuasan kerja (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
----------------	---------------	----------	------------

Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan kepuasan kerja diperoleh *p value* < 0,05 sehingga dinyatakan valid valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,618	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,706	0,60	Reliabel
<i>Work family conflict</i>	0,618	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,705	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* variabel kompensasi (0,618), disiplin kerja (0,706), *work family conflict* (0,618) dan kepuasan kerja (0,705) > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	3.924	3.737		1.050	.299		
Kompensasi	.480	.114	.437	4.214	.000	.809	1.236
Disiplin Kerja)	.484	.124	.404	3.897	.000	.809	1.236
<i>Work Family Conflict</i>	-.147	.061	-.224	-2.406	.020	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh hasil bahwa kompensasi, disiplinkerja dan *work family conflict* memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji autokorelasi

Tabel 7. Hasil uji autokorelasi

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value^a</i>	.21250
<i>Cases < Test Value</i>	27
<i>Cases >= Test Value</i>	27
<i>Total Cases</i>	54
<i>Number of Runs</i>	24
<i>Z</i>	-1.099
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.272

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh *p value* 0,272 > 0,05, maka tidak terjadi autokorelasi.

Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
	(Constant)	1.814	2.004		
Kompensasi	-.009	.061	-.024	-.155	.878
Disiplin Kerja	-.080	.067	-.183	-1.201	.235
<i>Work Family Conflict</i>	.038	.033	.160	1.168	.248

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* diketahui bahwa *p value* variabel kompensasi (0,878), disiplin kerja (0,233) dan *work family conflict* (0,248) sehingga keseluruhan variabel mempunyai *p value* > 0,05 sehingga bebas heteroskedastisitas.

Hasil uji normalitas

Tabel 9. Hasil uji normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	54
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>
	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>
	1.49249915
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>
	.077
	<i>Positive</i>
	.052
	<i>Negative</i>
	-.077
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.077
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh *p value* 0,053 > 0,05 sehingga data terdistribusi normal.

Hasil Analisis Induktif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.924	3.737		1.050	.299
Kompensasi	.480	.114	.437	4.214	.000
Displin Kerja	.484	.124	.404	3.897	.000
Work Family Conflict	-.147	.061	-.224	-2.406	.020

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil persamaan regresi linier berganda dan interpretasinya sebagai berikut:

$$Y = 3,924 + 0,480X_1 + 0,484X_2 - 0,147X_3$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 3,924 dan bernilai positif, berarti apabila kompensasi, disiplin kerja dan *work family conflict* dianggap tetap maka kepuasan kerja karyawan adalah positif.
- Nilai koefisien variabel kompensasi (b₁) sebesar 0,480 dan bertanda positif, berarti dengan kompensasi yang semakin baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan asumsi disiplin kerja dan *work family conflict* dianggap tetap.
- Nilai koefisien variabel disiplin kerja (b₂) sebesar 0,484 dan bertanda positif, berarti peningkatan disiplin kerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel kompensasi dan *work family conflict* dianggap tetap.
- Nilai koefisien variabel *work family conflict* (b₃) sebesar 0,147 dan bertanda negatif, berarti setiap peningkatan *work family conflict* maka akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dengan asumsi variabel kompensasi dan disiplin kerja dianggap tetap.

Hasil Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.924	3.737		1.050	.299
Kompensasi	.480	.114	.437	4.214	.000
Displin Kerja	.484	.124	.404	3.897	.000
Work Family Conflict	-.147	.061	-.224	-2.406	.020

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh uji t sebagai berikut :

- Hasil uji t variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung 4,214 dengan *p value* 0,000 < 0,05, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo, sehingga H₁ terbukti kebenarannya.
- Hasil uji t variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung 3,897 dengan *p value* 0,000 < 0,05, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo, sehingga H₂ terbukti kebenarannya.
- Hasil uji t variabel *work family conflict* diperoleh nilai t hitung -2,406 dengan *p value* 0,020 < 0,05, berarti *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo, sehingga H₃ terbukti kebenarannya.

Hasil Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.810	3	51.270	21.713	.000 ^b
	Residual	118.060	50	2.361		
	Total	271.870	53			

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil penelitian diperoleh nilai *p value* $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.540	1.537

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,540 hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo sebesar 54,0% sedangkan sebesar 46,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya penghargaan (*reward*), lingkungan kerja dan pengawasan.

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo
3. *Work family conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Manajemen PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo hendaknya menganggarkan pemberian tunjangan pensiun bagi karyawan yang telah masa kerjanya berakhir serta memberikan bonus apabila hasil kerjanya sesuai atau melebihi target yang ditetapkan.
2. Karyawan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo hendaknya meningkatkan ketaatan pada peraturan kerja dengan cara patuh pada instruksi yang diberikan atasan serta menjaga ketaatan pada standar kerja dengan cara selalu bekerja berdasarkan standar operasional prosedur yang ditetapkan kantor.
3. Manajemen perusahaan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo hendaknya tidak menetapkan target yang tinggi sehingga karyawan masih dapat berkumpul dengan keluarga sehingga tidak sering bekerja lembur.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliyani, Umi dan Siti Amaroh. 2020. "Pengaruh *Islamic Quality of Work Life, Work Family Conflict* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Pengrajin Batik". *AL-INFAQ: Jurnal Ekonomi Islam*. Vol 11 No 1, hal 60-82.
- Apriliani, Ketut Dina dan Ni Wayan Novi Budiasni. 2024. "Pengaruh Kompensasi, Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat yang Sudah Menikah di RSUD Kabupaten Bulelengni". *Jurnal Daya Saing*. Vol 10 No 2, hal 156-165.
- Arafah, Moh dan Ni Made Novi Rianti. 2024. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Mepanga Kecamatan Mepanga Kabupaten Parigi Moutong". *Journal Of Metaverse Adpertisi (JMA)*. Vol 3 No 2, hal 29-35.
- Ardana. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ardiansyah, Syahrudin Agung dan M Aziz Firdaus. 2020. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 3, No. 4, hal. 459-467
- Ariati, Ni Wayan Tika dan Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari. 2022. "Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap *Staff Performance*". *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. Vol. 2 No. 4, hal Hal 945-955
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Rineka Cipta. Jakarta.
- Indra, Muhammad Adri Pramana. 2024. "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan *Worklife Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ". *Journal of Young Entrepreneurs*. Vol. 3, No. 2, hal. 105-119.
- Nurdin, Ali, Febrian Valentino Eta Baskoro dan Sulistyorini. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan". *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*. Vol. 21, No. 2, Hal 623-630.
- Nurjanah, S. A., & Fauzan, R. 2023. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai "Rumah Sakit Z." *MBIC-Journal Confrence*, Vol 1 (6), hal. 744–757.
- Permatasari, Dea., Nana Darna dan Kasman. 2022. "Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Toserba Gunasalma Kawali)". *Business Management and Entrepreneurship Journal*. Vol 4 No 3, hal 67-78.
- Purnomo, Albert Kurniawan, Fotuho Waruwu dan Tria Meisya Aziti. 2021. "Analisis *Work Family Conflict* dikaitkan dengan Kepuasan Kerja Perawat Perempuan Rumah Sakit X". *Journal Management, Business, and Accounting*. Vol 20 No 1, hal 32-39.
- Putri, Fanny Iswara dan Kustini. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya". *BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual*. Vol 6 No 3, hal 626-636.
- Ridwan, Muhammad., Suherman dan Solikhah. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. X". *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*. Vol 3, No. 2, hal. 220-225.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Safitri, Anggit dan Nurvi Oktiani. 2024. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja". *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Vol 2, No. 1, hal. 35-49
- Saputra, Agung Aditya. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Technomedia Journal (TMJ)*. Vol. 7 No. 1 hal 68-77.
- Sugiyono. 2020. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Jakarta

- Usu, Idrus, Yakup, Ilyas Lamuda and Leni Rahayu. 2024. "The Effect of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Agro Artha Surya with Job Satisfaction as an Intervening Variable". *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*. Vol 4 (2), pp. 511-523.
- Wahyuningtyas, Delia., Nurul Rizka Arumsari dan Keke Tamara Fahira. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana". *Innovative: Journal of Social Science Research*. Vol 4 No 5, hal 8867-8880.
- Wibowo, Kinanthi Gusti Hana Nugrahaning, Nirmala dan Heri Setiawan. 2024. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga. *Prosiding Nasional 2024 Universitas Abdurachman Shaleh Situbondo*. Hal 365-275.