

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Balikpapan

Salwa Madyaharani Suryadi¹, Imam Arrywbowo², Marlinda Waty³

^{1,2,3}Universitas Balikpapan, Indonesia

E-mail: salwa.md03@gmail.com¹, imam@uniba-bpn.ac.id², marlinda@uniba-bpn.ac.id³

Article History:

Received: 02 April 2026

Revised: 26 April 2026

Accepted: 09 Mei 2026

Keywords: beban kerja, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, manajemen sumber daya manusia, industri jasa pengiriman.

Abstract: Di tengah persaingan industri jasa yang semakin kompetitif, perusahaan layanan pengiriman dituntut untuk menjaga kualitas pelayanan sekaligus mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia. Salah satu indikator penting keberhasilan organisasi adalah kepuasan kerja karyawan, karena berkaitan erat dengan produktivitas, loyalitas, dan kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada JNE Cabang Utama Balikpapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada karyawan, yang selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan disiplin kerja muncul sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa selain sistem kompensasi yang adil, penerapan budaya kerja yang disiplin merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung efektivitas organisasi pada industri jasa pengiriman.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri logistik di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan seiring dengan pesatnya pertumbuhan *e-commerce*. Peningkatan transaksi digital menyebabkan meningkatnya kebutuhan akan layanan distribusi barang. Kondisi ini berdampak langsung pada meningkatnya volume pengiriman yang harus ditangani oleh perusahaan seperti JNE. Tingginya volume pengiriman tersebut menuntut karyawan untuk bekerja lebih cepat dan efisien. Pada periode tertentu seperti Harbolnas, Ramadan, dan akhir tahun, beban kerja karyawan bahkan dapat meningkat secara signifikan. Hal ini menyebabkan tekanan kerja yang tinggi bagi karyawan, terutama pada bagian operasional. Jika kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan. Akibatnya, kepuasan kerja karyawan berpotensi

mengalami penurunan (Bank Indonesia, 2024).

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan perusahaan dalam bersaing di era global sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki. Kualitas tersebut mencakup kompetensi, motivasi, serta tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi aspek penting karena berkaitan dengan sikap dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan produktivitas serta meningkatkan tingkat turnover karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Rahmawati, 2024).

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi emosional yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja muncul dari penilaian karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas, tanggung jawab, lingkungan kerja, serta imbalan yang diterima. Hasibuan (2020), kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan imbalan yang diberikan. Apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi dapat menimbulkan ketidakpuasan. Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi kerja dan kebijakan perusahaan juga turut memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari berbagai aspek yang saling berkaitan (Hasibuan, 2020).

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun insentif lainnya. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Namun, dalam praktiknya masih terdapat karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja yang dijalankan. Hal ini terutama dirasakan oleh karyawan operasional yang memiliki tingkat mobilitas tinggi dan risiko kerja yang cukup besar. Ketidaksesuaian tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang tepat sangat diperlukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Afandi, 2021).

Selain kompensasi, beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu, baik yang bersifat fisik maupun mental. Dalam industri logistik seperti JNE, beban kerja sangat dipengaruhi oleh fluktuasi permintaan pengiriman. Pada kondisi tertentu, volume pekerjaan dapat meningkat secara signifikan sehingga karyawan harus bekerja lebih intensif. Jika beban kerja tidak dikelola secara proporsional, maka karyawan dapat mengalami kelelahan kerja. Kondisi ini dapat menurunkan kualitas kerja serta kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi hal yang penting dalam menjaga keseimbangan kerja karyawan (Sari et al., 2022).

Faktor lain yang juga memengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan. Dalam industri logistik, disiplin kerja sangat penting karena berkaitan dengan ketepatan waktu dan ketelitian dalam proses distribusi barang. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung bekerja lebih teratur dan bertanggung jawab. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja. Namun, tidak semua penelitian

menunjukkan hasil yang sama terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut (Putri *et al.*, 2025).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagian penelitian menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, di mana beberapa variabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor manufaktur atau instansi pemerintah. Penelitian yang secara khusus mengkaji ketiga variabel tersebut pada perusahaan jasa logistik masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian pada konteks perusahaan logistik seperti JNE menjadi relevan untuk dilakukan.

Dalam konteks PT JNE Cabang Utama Kota Balikpapan, karyawan operasional menghadapi tuntutan kerja yang tinggi akibat meningkatnya aktivitas pengiriman. Selain itu, masih terdapat indikasi ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Di sisi lain, tingkat disiplin kerja yang beragam juga dapat memengaruhi kinerja dan kenyamanan kerja karyawan. Kondisi tersebut diduga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika kepuasan kerja menurun, maka dapat berdampak pada penurunan kualitas layanan, keterlambatan pengiriman, serta meningkatnya turnover karyawan. Hal ini tentu dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

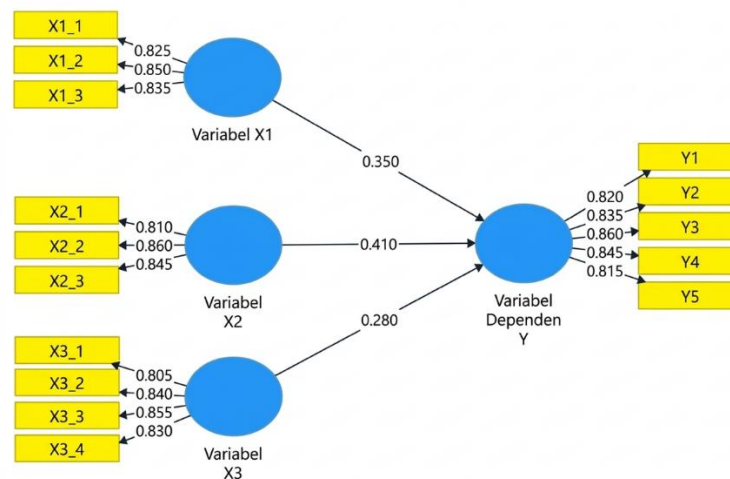
Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menghimpun informasi secara langsung dari responden menggunakan instrumen penelitian yang telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Dalam model ini terdapat dua komponen utama, yaitu outer model yang menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, serta inner model yang menggambarkan hubungan antar variabel laten. Variabel beban kerja, kompensasi, dan disiplin kerja diukur melalui beberapa indikator yang merepresentasikan masing-masing konstruk, sedangkan kepuasan kerja diukur melalui indikator yang mencerminkan kondisi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Secara struktural, hubungan yang diuji dalam penelitian ini meliputi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja, serta disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan kenyamanan kerja, sementara kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Di sisi lain, disiplin kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji hubungan antara indikator dengan variabel laten. Ghazali (2021), *outer model* bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk yang digunakan dalam penelitian. Model struktural (*inner model*) digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam penelitian. Model ini menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh antara variabel independen yaitu beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) (Ghazali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran Outer Model

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator penyusunnya. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana indikator yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel laten secara valid dan reliabel.



Gambar 1. Pengukuran Outer Model

Uji Validitas Konvergen

Tabel 1. Validitas konvergen

Indikator	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.825			
X1.2	0.850			
X1.3	0.835			
X2.1		0.810		
X2.2		0.860		
X2.3		0.845		
X3.1			0.805	
X3.2			0.840	
X3.3			0.855	
X3.4			0.830	
Y1				0.820
Y2				0.835
Y3				0.860
Y4				0.845
Y5				0.815

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas konvergen, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Nilai outer loading yang tinggi menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk variabel yang diukur dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Selain itu, tidak terdapat indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,70, sehingga tidak diperlukan penghapusan indikator dalam model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memiliki tingkat validitas yang baik dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan terpenuhinya validitas konvergen, maka model pengukuran (outer model) dalam penelitian ini dapat dikatakan baik dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya, yaitu uji reliabilitas dan model struktural (inner model).

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Beban Kerja (X1)	0,555
Kompensasi (X2)	0,521
Disiplin Kerja (X3)	0,533
Kepuasan Kerja (Y)	0,513

Sumber: Hasil uji Smartpls (2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dinilai dari cross loading, yakni korelasi konstruk dengan item pengukuran. Konstruk laten dianggap memprediksi indikator pada bloknya lebih baik jika nilai cross loading > 0,70 (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Validitas Diskriminan

Variabel	X1	X2	X3	Y
X1	0,745			
X2	0,937	0,722		
X3	0,861	0,895	0,730	
Y	0,878	0,909	0,938	0,716

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa nilai korelasi antar konstruk menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki hubungan yang cukup tinggi. Namun demikian, pada beberapa pasangan variabel masih ditemukan nilai korelasi antar konstruk yang relatif tinggi.

Nilai pada diagonal (akar AVE) menunjukkan nilai sebesar 0,745 untuk X1, 0,722 untuk X2, 0,730 untuk X3, dan 0,716 untuk Y. Sementara itu, nilai korelasi antar variabel seperti antara X1 dengan X2 sebesar 0,937, X2 dengan Y sebesar 0,909, serta X3 dengan Y sebesar 0,938 menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan nilai diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antar variabel masih lebih besar dibandingkan dengan nilai akar AVE masing-masing variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan belum sepenuhnya terpenuhi, karena masih terdapat konstruk yang belum memiliki perbedaan yang cukup jelas satu

sama lain. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat kedekatan hubungan antar variabel dalam model penelitian, sehingga perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terhadap model atau indikator yang digunakan. Meskipun demikian, model masih dapat digunakan untuk analisis lanjutan dengan mempertimbangkan hasil tersebut sebagai bahan evaluasi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai $> 0,70$.

Tabel 4. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Beban Kerja (X1)	0,837	0,881
Kompensasi (X2)	0,897	0,916
Disiplin Kerja (X3)	0,902	0,919
Kepuasan Kerja (Y)	0,894	0,913

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 dan nilai Composite Reliability di atas 0,70 (Ghozali, 2021). Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,837 dan Composite Reliability sebesar 0,881. Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,897 dan Composite Reliability sebesar 0,916. Selanjutnya, variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,902 dan Composite Reliability sebesar 0,919, serta variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,894 dan Composite Reliability sebesar 0,913. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum yang telah ditentukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten dalam mengukur masing-masing konstruk. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya, yaitu pengujian model struktural (inner model).

Model Struktural (inner Model) R Square

Tabel 5. Hasil Uji R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,905	0,900

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Nilai R Square menunjukkan seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Semakin tinggi nilai R Square, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin rendah nilai R

Square, maka semakin kecil kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji Effect Size (f Square)

Uji effect size (f square) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Nilai f square menunjukkan seberapa besar kontribusi setiap variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Kriteria penilaian effect size Ghazali (2021) adalah sebagai berikut: nilai 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar.

Tabel 6. Hasil Uji f Square

Variabel	Kepuasan Kerja (Y)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,013	Kecil
Kompensasi (X2)	0,067	Kecil
Disiplin Kerja (X3)	0,779	Besar

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai f square sebesar 0,013, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Y) termasuk dalam kategori kecil. Hal ini berarti kontribusi variabel beban kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja relatif rendah. Selanjutnya, variabel kompensasi (X2) memiliki nilai f square sebesar 0,067, yang juga termasuk dalam kategori kecil. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, namun kontribusinya masih tergolong rendah dibandingkan variabel lainnya. Sementara itu, variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai f square sebesar 0,779, yang termasuk dalam kategori besar. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X3), sedangkan variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang relatif kecil.

Model Fit

Tabel 7. Model Fit

Kriteria	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,083	0,083
d _{ULS}	4,540	4,540

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) sebesar 0,083 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik, karena nilai SRMR berada di bawah batas maksimum 0,10. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang dibangun telah memiliki goodness of fit yang memadai. Nilai d_{ULS} sebesar 4,540 menunjukkan tingkat perbedaan antara matriks korelasi yang diobservasi dengan matriks yang diestimasi. Meskipun nilai ini tidak memiliki batasan yang ketat, nilai tersebut masih dapat diterima dalam evaluasi model. Sementara itu, nilai d_G, NFI, dan Chi-Square tidak tersedia atau tidak relevan dalam hasil pengujian model ini, sehingga tidak digunakan sebagai dasar utama dalam penilaian model fit. Dengan demikian,

berdasarkan nilai SRMR yang memenuhi kriteria, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat kecocokan yang baik (fit) dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan	Koefisien	T Statistik	P Value	Keterangan
X1 → Y (Beban Kerja)	0,101	0,985	0,325	Tidak Signifikan
X2 → Y (Kompensasi)	0,262	1,972	0,049	Signifikan
X3 → Y (Disiplin Kerja)	0,616	6,068	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,101, nilai t-statistik sebesar 0,985, dan nilai p-value sebesar 0,325. Nilai p-value tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,325 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Temuan ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi dan disiplin kerja. Selain itu, beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak negatif apabila masih berada dalam batas kemampuan karyawan dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat bersifat tidak signifikan tergantung pada kondisi organisasi dan faktor pendukung lainnya (Tanuwijaya et al., 2024). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dalam penelitian ini belum mampu memberikan pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga faktor lain perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,262, nilai t-statistik sebesar 1,972, dan nilai p-value sebesar 0,049. Nilai p-value tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,049 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi serta rasa dihargai oleh karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan teori keadilan (Equity Theory) yang menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas apabila imbalan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safrila dan Oktiani (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu faktor utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,616, nilai t-statistik sebesar 6,068, dan nilai p-value sebesar 0,000. Nilai p-value tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Selain itu, nilai koefisien menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tertib, nyaman, dan kondusif. Kondisi tersebut dapat meningkatkan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanantyo (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan perlu terus ditingkatkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Balikpapan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan tidak secara langsung memengaruhi kepuasan kerja, selama beban kerja tersebut masih dalam batas kemampuan dan didukung oleh kondisi kerja yang memadai.
2. Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan rasa dihargai oleh karyawan.
3. Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Selain itu, disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Secara simultan, variabel beban kerja, kompensasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 90,5%, sedangkan sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanaf Publishing.
- Afrimarta, P. (2021). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada usaha pemecahan kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan* (Undergraduate thesis).
- Ahmad, M., Efdison, Z., Satria, E., & Ramadani, Y. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT SiCepat Ekspres Indonesia cabang Sungai Penuh. *Al-Dzahab*, 4(1), 12–19. <https://doi.org/10.32939/dhb.v4i1.1541>
- Alam, R. (2022). *Kelelahan kerja (Burnout): Teori, perilaku organisasi, psikologi, aplikasi, dan*

- penelitian*. Penerbit Kampus.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Cahyoseputro, W., Juliawati, L. T., & Rokhaminawanti, E. (2021). Pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di InterContinental Jakarta MidPlaza. *Sebatik*, 25(2), 537–544. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i2.1468>
- Fariz, D., & Adiwaty, M. R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Gresik. *Revitalisasi*, 10(2), 225–234. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v10i2.1913>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indah, D. Y. (2021). Komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) kantor cabang Asia Afrika Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 42–45.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) perusahaan*. UNHI Press.
- Khaq, S. I. (2021). *Pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT JNE cabang utama Surabaya* (Undergraduate thesis).
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahrudin, H. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada kantor pos. *Niagawan*, 9(2), 96–101. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19002>
- Manasikana, A., & Adiwaty, M. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Kebonrojo Surabaya. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 572–575. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.629>
- Maya, M., & Rodiahul, A. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT JNE cabang Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 82–96.
- Muhammad, T. A., Tahura, L. T., & Hafas, R. H. (2022). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Indako Trading Coy. *E-Jurnal Manajemen*, 11(4), 3936–3961.
- Nursyirwan, V. I. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan PT Bank X terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Madani*, 2(1), 87–100.
- Oktavia, R. (2022). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT JNE Jombang*.
- Pramudya, R., & A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi empiris pada PT Pos Indonesia Persero cabang Erlangga Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 1–7. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.1237>
- Priyono. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). Zifatama.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan

- kerja karyawan PT Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 6(3), 629–640. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Putri, R., Zulfadil, Z., & Maulida, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 56–68. [https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31\(2\).5658](https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31(2).5658)
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan penelitian ilmiah*.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutopo, L. A. P., & Iss, A. R. A. A. (2020). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang Asia Afrika Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 451–455. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3114>
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) cabang Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(3), 73–91.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel MAXONE di Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(1), 391–402.
- Yanti, Y., & Mukminin, A. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>