

Analysis Of Work Culture, Compensation, And Work Discipline On Job Satisfaction Of PT Arya Anantara Cargo Medan

Analisis Budaya Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Arya Anantara Cargo Medan

Walulas Karina Asri ¹⁾; Saimara Sebayang ²⁾; Ikhah Malikah ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Social Science, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ cicitm23@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [24 Maret 2026]

Revised [28 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

KEYWORDS

Work Culture, Compensation, Work Discipline, Job Satisfaction.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arya Anantara Cargo Medan, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berposisi sebagai staf (non-manajerial) PT Arya Anantara Cargo Medan yang berjumlah 45 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, yang mencakup uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung $3,848 > t$ tabel $2,019$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung $3,437 > t$ tabel $2,019$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Sementara itu, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung $1,742 < t$ tabel $2,019$ dan signifikansi $0,089 > 0,05$. Secara simultan, budaya kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung $55,404 > F$ tabel $2,83$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,788$ menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan sebesar $78,8\%$, sedangkan sisanya $21,2\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work culture, compensation, and work discipline on employee job satisfaction at PT Arya Anantara Cargo Medan, both partially and simultaneously. The population in this study was all employees serving as staff (non-managerial) at PT Arya Anantara Cargo Medan, totaling 45 people. Given the relatively small population size, all members of the population were used as research respondents using the census method. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale. The data analysis method used was multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software, encompassing the t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination (R^2) test. The results showed that partially, work culture had a positive and significant effect on job satisfaction with a t-count of $3.848 > t$ -table of 2.019 and a significance of $0.000 < 0.05$. Work discipline also had a positive and significant effect on job satisfaction with a t-count of $3.437 > t$ -table of 2.019 and a significance of $0.001 < 0.05$. Meanwhile, compensation did not have a significant effect on job satisfaction with a t-count of $1.742 < t$ -table of 2.019 and a significance of $0.089 > 0.05$. Simultaneously, work culture, compensation, and work discipline had a positive and significant effect on job satisfaction with an F-count of $55.404 > F$ -table of 2.83 and a significance of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.788 indicates that the three independent variables were able to explain 78.8% of the variation in employee job satisfaction, while the remaining 21.2% was explained by other factors outside the research model.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan pengangkutan, kinerja dan keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, inovasi, dan pelayanan perusahaan, serta membantu perusahaan untuk memenangkan persaingan di pasar yang semakin ketat. Karyawan dalam perusahaan pengangkutan bertanggung jawab untuk mengoperasikan armada kendaraan dan mengantarkan barang dan jasa kepada pelanggan dengan tepat waktu, aman, dan efisien. Karyawan dalam perusahaan pengangkutan juga bertanggung jawab untuk memastikan ketersediaan dan keandalan armada kendaraan. Karyawan yang terampil dan berpengalaman dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pengoperasian armada kendaraan, sehingga perusahaan dapat memberikan layanan yang lebih baik.

Perusahaan yang maju dan sukses tidak hanya didorong oleh faktor-faktor eksternal seperti pasar, persaingan, dan regulasi, tetapi juga oleh faktor-faktor internal, terutama kepuasan karyawan. Hasibuan (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah sikap emosional yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaannya saat ini. Sikap ini dapat terlihat atau tercermin melalui moral kerja, rasa kedisiplinan, dan prestasi kerja yang terlihat dari mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, kreatif, dan termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karyawan yang puas juga cenderung lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, karyawan yang puas dapat membantu memperkuat citra dan reputasi perusahaan di mata pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat luas. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa perusahaan telah melakukan perilaku yang baik sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan beberapa dampak negatif seperti mangkir kerja, mogok kerja, kerja lamban, pindah kerja, dan kerusakan yang disengaja.

PT Arya Anantara Cargo Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengangkutan barang. Perusahaan pengangkutan menghadapi tantangan serius terkait kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sistem manajemen yang kurang efisien dan kurangnya transparansi dalam proses pengambilan keputusan membuat para karyawan merasa tidak terlibat secara maksimal. Banyaknya complain para konsumen yang karena keterlambatan pengiriman juga disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan dikarenakan ketidakpuasan karyawan terhadap manajemen perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Munandar (2014) menyatakan budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. Menurut Sedarmayanti (2019) budaya organisasi yaitu kumpulan sikap, keyakinan, dan nilai yang umumnya dimiliki instansi dan tampak dalam organisasi serta dikemukakan dengan lebih sederhana sementara budaya adalah cara untuk melakukan sesuatu di dalam instansi. Dikutip dari Faqir (2020) bahwa budaya organisasi merupakan kunci perusahaan agar bertahan, budaya organisasi dirancang, diciptakan, dan dibentuk sejak berdirinya organisasi, yang diciptakan dan dikenalkan para pemimpin dan diikuti oleh para pegawai yang bekerja di mana budaya tersebut dibentuk jika ingin organisasi kuat dan unggul serta bertahan pada situasi dan kondisi yang sulit diprediksi atau mengalami perubahan.

Banyak hal yang mendukung bagi sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah kepuasan dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada. Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan Martoyo (2015). Sehingga semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dalam Sinambela (2019), disiplin kerja adalah "suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan tersebut. Disiplin kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja, di mana disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Namun pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang mengabaikan peraturan yang ada di perusahaan yaitu tidak hadir tanpa pemberitahuan kepada atasan sehingga target kerja yang telah diberikan kepada karyawan tidak dapat dikerjakan dengan baik dan benar, di mana target kerja yang diberikan oleh karyawan harus dikerjakan di hari tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muspiron et al. (2020), Nelisa (2017), Suryati (2022)) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Menurut Azhar et al. (2020) dan Muspiron et al. (2020) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mereka juga menjelaskan bahwa kompensasi adalah salah satu faktor yang mampu memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan di dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Faktor yang lain memengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Azhar et al. (2020), Muspiron et al. (2020), Suryati (2022)) hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Afandi (2018). Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dari uraian di atas, bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

Budaya Kerja

Afandi (2018) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi". Selanjutnya Robbins dalam Wibowo (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak. Menurut Fadhilah et al. (2022) budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi, sehingga orang yang hidup dalam lingkungan tersebut merasa bisa hidup menjadi lebih baik. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi adalah serangkaian nilai, norma, kepercayaan, praktik, dan perilaku yang diterapkan dan diadopsi oleh anggota organisasi. Budaya organisasi dapat dibentuk melalui kebijakan, struktur, dan praktik organisasi, serta dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti misi organisasi, lingkungan kerja, dan nilai-nilai sosial yang dominan dalam masyarakat di mana organisasi beroperasi.

Kompensasi

Menurut Dahlia & Fadli (2022) mengemukakan bahwa kompensasi (*compensation*) merupakan bentuk pengembalian baik berupa finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan atau tenaga kerjanya atas kontribusi atau prestasi kerja yang telah mereka berikan. Kompensasi bisa berupa uang, tunjangan, atau bentuk imbalan lainnya seperti penghargaan atau fasilitas. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi bertujuan untuk memotivasi karyawan agar tetap bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal, serta menjaga kepuasan karyawan agar tetap bertahan dalam organisasi dan tidak mencari pekerjaan di tempat lain. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan daya tarik suatu organisasi sebagai tempat bekerja bagi calon karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut Alfiah (2019) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Sutrisno & Indrawan (2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Pala'ngan (2021) disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi keputusan yang telah ditetapkan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dan kesadaran karyawan terhadap aturan, tata tertib, dan nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja melibatkan perilaku karyawan yang teratur, teratur, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang bertujuan menganalisis pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arya Anantara Cargo Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Arya Anantara Cargo Medan yang berposisi sebagai staf (non-manajerial) sebanyak 45 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, dengan sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, serta referensi yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, wawancara terbatas, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2). Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kepuasan Kerja
a	=	Konstanta
b1	=	Koefisien Regresi X1
b2	=	Koefisien Regresi X2
b3	=	Koefisien Regresi X3
X1	=	Budaya Kerja
X2	=	Kompensasi
X3	=	Disiplin Krja
e	=	Standard Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, kurtosis dan skewness atau kemencengan distribusi (Ghozali, 2011).

Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif

	N	Descriptive Statistics			
		Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	45	17	50	38.47	7.896
Budaya Kerja	45	33	70	54.20	8.217
Kompensasi	45	16	40	32.69	4.512
Disiplin Kerja	45	27	50	39.44	5.268
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1 hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki jumlah responden (N) sebanyak 45 orang. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum 17 dan maksimum 50 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 38,47 serta standar deviasi 7,896 yang menunjukkan adanya variasi jawaban responden yang cukup beragam. Variabel budaya kerja memiliki nilai minimum 33 dan maksimum 70 dengan rata-rata 54,20 dan standar deviasi 8,217, yang mengindikasikan bahwa secara umum budaya kerja berada pada kategori cukup baik dengan tingkat penyebaran data yang relatif tinggi. Variabel kompensasi memiliki nilai minimum 16 dan maksimum 40 dengan rata-rata sebesar 32,69 serta standar deviasi 4,512 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kompensasi cenderung baik dengan variasi jawaban yang lebih kecil dibandingkan variabel lainnya. Sementara itu, variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum 27 dan maksimum 50 dengan rata-rata 39,44 serta standar deviasi 5,268, yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan tergolong baik dengan tingkat penyebaran data yang moderat.

Uji Validitas

Uji validitas adalah metode untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur (kuesioner) dalam menjalankan fungsi ukurnya, memastikan item pertanyaan benar-benar mengukur variabel penelitian yang diteliti. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variables	Indicators	r-hitung	r-table	Ket.
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	.646***	0,2787	Valid
	Y.2	.681***	0,2787	Valid
	Y.3	.581***	0,2787	Valid
	Y.4	.880***	0,2787	Valid
	Y.5	.868***	0,2787	Valid
	Y.6	.904***	0,2787	Valid
	Y.7	.864***	0,2787	Valid
	Y.8	.724***	0,2787	Valid
	Y.9	.370 [†]	0,2787	Valid
	Y.10	.711***	0,2787	Valid
Budaya Kerja (X1)	X1.1	.542***	0,2787	Valid
	X1.2	.675***	0,2787	Valid
	X1.3	.525***	0,2787	Valid
	X1.4	.726***	0,2787	Valid
	X1.5	.574***	0,2787	Valid
	X1.6	.587***	0,2787	Valid
	X1.7	.562***	0,2787	Valid
	X1.8	.645***	0,2787	Valid
	X1.9	.761***	0,2787	Valid
	X1.10	.737***	0,2787	Valid
	X1.11	.536***	0,2787	Valid
	X1.12	.761***	0,2787	Valid
	X1.13	.286	0,2787	Valid
	X1.14	.415**	0,2787	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	.627***	0,2787	Valid
	X2.2	.667***	0,2787	Valid
	X2.3	.646***	0,2787	Valid
	X2.4	.794***	0,2787	Valid
	X2.5	.693***	0,2787	Valid
	X2.6	.794***	0,2787	Valid
	X2.7	.503***	0,2787	Valid
	X2.8	.522***	0,2787	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	.623***	0,2787	Valid
	X3.2	.349 [†]	0,2787	Valid
	X3.3	.677***	0,2787	Valid
	X3.4	.706***	0,2787	Valid
	X3.5	.663***	0,2787	Valid
	X3.6	.653***	0,2787	Valid
	X3.7	.677***	0,2787	Valid
	X3.8	.706***	0,2787	Valid
	X3.9	.663***	0,2787	Valid
	X3.10	.706***	0,2787	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kepuasan kerja (Y), budaya kerja (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) dinyatakan valid, karena seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,2787. Pada variabel kepuasan kerja, nilai r-hitung berkisar antara 0,370 hingga 0,904, dimana indikator Y.6 memiliki nilai tertinggi (0,904) dan Y.9 terendah (0,370), namun tetap memenuhi kriteria validitas. Variabel budaya kerja memiliki nilai r-hitung antara

0,286 hingga 0,761, dengan indikator X1.13 memiliki nilai paling rendah (0,286) tetapi masih sedikit di atas r-tabel sehingga tetap dinyatakan valid. Pada variabel kompensasi, nilai r-hitung berada pada rentang 0,503 hingga 0,794, yang seluruhnya menunjukkan validitas yang baik. Sementara itu, variabel disiplin kerja memiliki nilai r-hitung antara 0,349 hingga 0,706, dimana seluruh indikator juga lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena telah memenuhi kriteria uji validitas.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxx mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variables	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepuasan Kerja (Y)	.900	10
Budaya Kerja (X1)	.859	14
Kompensasi (X2)	.800	8
Disiplin Kerja (X3)	.832	10

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga dinyatakan reliabel. Variabel kepuasan kerja (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,900 dengan 10 item pernyataan, yang menunjukkan tingkat reliabilitas sangat tinggi. Variabel budaya kerja (X1) memiliki nilai 0,859 dengan 14 item, yang juga termasuk dalam kategori sangat reliabel. Selanjutnya, variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai 0,800 dengan 8 item, serta variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,832 dengan 10 item, yang keduanya menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data.

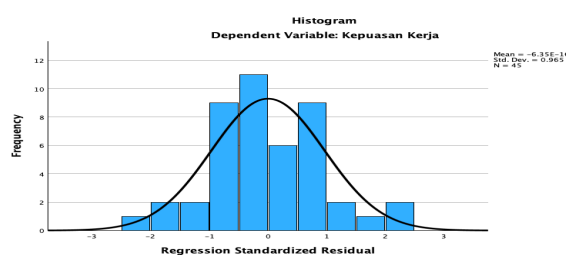
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berbasis Ordinary Least Square (OLS) untuk memastikan model valid, konsisten, dan tidak bias. Pengujian ini bertujuan mendeteksi masalah data seperti ketidaknormalan, korelasi antarvariabel, atau heteroskedastisitas agar hasil estimasi andal.

Uji Normalitas

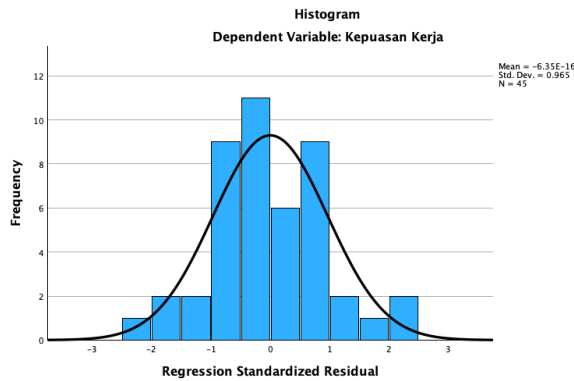
Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Distribusi normal adalah distribusi simetris dengan modus, mean dan median berada dipusat. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan dalam analisis normalitas data yaitu histogram, normal p-plot dan Kolmogorov Smirnov. Distribusi normal diartikan sebagai sebuah distribusi tertentu yang memiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng jika dibentuk menjadi sebuah histogram sepertipada Gambar di bawah ini.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas – Histogram



Berdasarkan Gambar 1. hasil uji normalitas menggunakan histogram menunjukkan bahwa distribusi data residual terstandarisasi pada variabel kepuasan kerja membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell shaped curve) dan menyebar secara simetris di sekitar nilai nol. Batang histogram terlihat mengikuti garis kurva normal yang ditampilkan, serta tidak menunjukkan kemencengan (skewness) yang ekstrem ke kiri maupun ke kanan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas - Normal P-Plot



Berdasarkan Gambar 2 hasil uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-Plot) menunjukkan bahwa titik-titik residual terstandarisasi menyebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mengikuti arah garis tersebut. Penyebaran titik yang tidak menjauhi garis diagonal secara signifikan mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Tidak terlihat adanya pola penyimpangan yang ekstrem atau pengelompokan titik yang menyimpang jauh dari garis, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		45	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.51226108	
Most Extreme Differences	Absolute	.086	
	Positive	.084	
	Negative	-.086	
Test Statistic		.086	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.550	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.537
		Upper Bound	.563

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: *Data Primer yang Diolah (2026)*

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa jumlah sampel (N) sebanyak 45 dengan nilai Test Statistic sebesar 0,086. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang merupakan batas bawah signifikansi, serta nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,550 dengan interval kepercayaan 99% berada pada rentang 0,537 hingga 0,563. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan

demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai tolerance $\geq 0,10$ atau VIF tolerance ≤ 10 . Apabila atau nilai VIF \geq maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Kerja	.420	2.379
	Kompensasi	.359	2.785
	Disiplin Kerja	.401	2.496

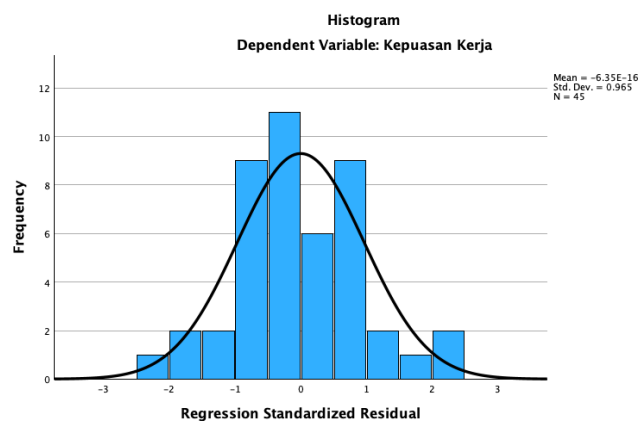
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,420 dan VIF sebesar 2,379, variabel kompensasi memiliki nilai tolerance 0,359 dan VIF 2,785, serta variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance 0,401 dan VIF 2,496. Seluruh nilai tolerance berada di atas 0,10 dan seluruh nilai VIF berada di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas.

Gambar 3. Scatterplot



Berdasarkan Gambar 3 scatterplot hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik residual terstandarisasi menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Penyebaran titik yang tidak teratur dan tidak membentuk pola yang jelas mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil dari uji asumsi klasik yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal serta tidak terjadi heterokedastisitas, dan multikolinearitas. Sehingga analisis regresi berganda dapat dilakukan. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel dependen terhadap beberapa variabel independen. Hasil analisis regresi berganda disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	-16.860	4.397		-3.834	<.001
	Budaya Kerja	.396	.103	.412	3.848	<.001
	Kompensasi	.353	.203	.202	1.742	.089
	Disiplin Kerja	.565	.165	.377	3.437	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Uji t (Parsial)

Uji Statistik t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antar masing-masing (parsial) variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	-16.860	4.397		-3.834	<.001
	Budaya Kerja	.396	.103	.412	3.848	<.001
	Kompensasi	.353	.203	.202	1.742	.089
	Disiplin Kerja	.565	.165	.377	3.437	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Uji F (Simultan)

Uji Statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai F menunjukkan signifikansi < 0,05, maka semua variabel independen mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	2200.417	3	733.472	55.404	<.001 ^b
	Residual	542.783	41	13.239		
	Total	2743.200	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari budaya kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y). Kriteria pengujian yang digunakan adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0,05, maka seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Nilai F_{tabel} diperoleh dengan $df_1 = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 45 - 3 - 1 = 41$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,83.

Berdasarkan Tabel 13. di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 55,404 dengan nilai signifikansi sebesar $<0,001$. Karena nilai F hitung $55,404 > F$ tabel 2,83 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arya Anantara Cargo Medan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.802	.788	3.638

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, nilai Adjusted R Square diperoleh sebesar 0,788 atau 78,8%. Nilai Adjusted R Square digunakan sebagai ukuran yang lebih tepat dalam menilai kebaikan model karena telah memperhitungkan jumlah variabel bebas dan ukuran sampel yang digunakan. Nilai Adjusted R Square sebesar 78,8% ini tetap menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki daya penjabar yang sangat baik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel budaya kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,396 dengan nilai t hitung sebesar $3,848 > t$ tabel 2,019 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arya Anantara Cargo Medan. Artinya, semakin baik budaya kerja yang diterapkan dan dihayati oleh seluruh karyawan dalam perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil deskripsi variabel budaya kerja menunjukkan rata-rata skor sebesar 4,26 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan PT Arya Anantara Cargo Medan telah memiliki dan menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang positif, seperti integritas, tanggung jawab, kerja sama, komitmen, dan orientasi terhadap hasil. Budaya kerja yang kuat dan positif tersebut menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga mendorong timbulnya kepuasan kerja. Karyawan yang memahami dan menginternalisasi nilai-nilai budaya perusahaan akan cenderung merasa lebih terikat secara emosional dengan pekerjaannya, memiliki kejelasan arah dalam bekerja, serta merasakan kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Kondisi-kondisi tersebut secara langsung berkontribusi pada terbentuknya kepuasan kerja yang tinggi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel kompensasi memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,353 dengan nilai t hitung sebesar $1,742 < t$ tabel 2,019 dan nilai signifikansi sebesar $0,089 > 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arya Anantara Cargo Medan. Meskipun arah koefisien regresinya positif yang mengindikasikan hubungan yang searah, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Pengaruh Disiplin Kerja Memiliki Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel disiplin kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,565 yang merupakan nilai koefisien terbesar di antara ketiga variabel bebas,

dengan nilai t hitung sebesar $3,437 > t$ tabel $2,019$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arya Anantara Cargo Medan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki dan diterapkan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Hasil deskripsi variabel disiplin kerja menunjukkan rata-rata skor sebesar $4,24$ yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan PT Arya Anantara Cargo Medan secara umum telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, yang tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu kehadiran, penyelesaian pekerjaan sesuai tenggat waktu, serta penggunaan peralatan kerja yang bertanggung jawab. Besarnya nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar $0,565$ menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan variabel budaya kerja maupun kompensasi dalam penelitian ini.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui logika bahwa karyawan yang disiplin cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, teratur, dan tepat waktu, sehingga mereka akan lebih sering merasakan pencapaian dan keberhasilan dalam pekerjaan. Perasaan berhasil menyelesaikan tugas dengan baik tersebut secara psikologis akan membangkitkan rasa puas dalam diri karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang penuh dengan kedisiplinan juga menciptakan suasana kerja yang tertib, teratur, dan saling menghormati antar sesama karyawan, yang pada akhirnya turut mendorong terbentuknya kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F , diperoleh nilai F hitung sebesar $55,404 > F$ tabel $2,83$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa budaya kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arya Anantara Cargo Medan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan fit dan layak untuk menjelaskan fenomena kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar $0,788$ atau $78,8\%$, yang berarti bahwa ketiga variabel bebas yakni budaya kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan sebesar $78,8\%$. Angka ini merupakan nilai yang sangat tinggi dan mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki daya penjabar yang sangat kuat. Adapun sisanya sebesar $21,2\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karier, dan faktor-faktor lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arya Anantara Cargo Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,848 > t$ tabel $2,019$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arya Anantara Cargo Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $1,742 < t$ tabel $2,019$ dengan nilai signifikansi $0,089 > 0,05$.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arya Anantara Cargo Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,437 > t$ tabel $2,019$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
4. Budaya kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arya Anantara Cargo Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $55,404 > F$ tabel $2,83$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,788$ menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan sebesar $78,8\%$.

Saran

1. Meskipun budaya kerja karyawan PT Arya Anantara Cargo Medan secara umum telah berada pada kategori baik dengan rata-rata skor $4,26$, manajemen tetap perlu memberikan perhatian khusus pada aspek komunikasi antar karyawan yang memiliki nilai rata-rata terendah dengan cara mengadakan forum komunikasi rutin seperti morning briefing harian atau rapat koordinasi mingguan antar divisi, menyediakan saluran komunikasi dua arah yang efektif melalui kotak saran, survei internal berkala, serta sesi tanya jawab terbuka antara atasan dan bawahan, serta memperkuat

- internalisasi nilai-nilai perusahaan melalui pelatihan, kegiatan team building, dan pemberian penghargaan bagi karyawan yang konsisten mencerminkan budaya perusahaan dalam pekerjaan sehari-hari.
2. Manajemen perlu melakukan evaluasi dan perbaikan menyeluruh terhadap sistem kompensasi dengan meninjau kembali struktur pemberian bonus yang memiliki nilai rata-rata terendah (3,69) agar lebih adil dan transparan sesuai prestasi kerja individu, melakukan benchmarking dengan perusahaan sejenis di industri cargo dan logistik guna memastikan daya saing kompensasi, serta menerapkan sistem pay for performance yang mengaitkan secara langsung besaran kompensasi dengan capaian kinerja sehingga karyawan merasakan kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan kontribusi dan beban kerja yang mereka emban.
 3. Disiplin kerja sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan oleh manajemen PT Arya Anantara Cargo Medan melalui penguatan penegakan sanksi yang adil dan konsisten dengan menyusun SOP disiplin yang jelas, menerapkan sistem absensi digital seperti finger print untuk meminimalkan pelanggaran, serta menyeimbangkan ketegasan tersebut dengan pemberian apresiasi bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi agar disiplin kerja tumbuh tidak hanya karena sanksi, tetapi juga karena kesadaran dan kebanggaan profesional.
 4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, pengembangan karier, dan work-life balance karena masih terdapat 21,2% variasi kepuasan kerja yang belum terjelaskan dalam model ini, serta memperluas populasi dengan melibatkan perusahaan cargo atau logistik lainnya di Kota Medan agar hasil penelitian lebih generalizable dan memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Alfiyah, S. N. (2019). Effect of Profitability and Leverage on Disclosure of Corporate Social Responsibility in Islamic Commercial Banks. *Journal of Finance and Islamic Banking*, 1(2), 133.
- Angraeni, Putri Ayu (2020) *Pengaruh Kompensasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pacific Lelang Internasional Cabang Palembang*. S-1 thesis, 021008 Universitas Tridinanti Palembang.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679.
- Daroji, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1–8.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Fadhilah, A., Rahadian, M. F., Nurlina, N., Wijaya, S., Sigit, Y. A. M., Holiawati, H., & Sunardi, N. (2022). Implementasi Manajemen Keuangan dalam Pengembangan UMKM Desa Curug Gunung Sindur Bogor Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdikan (JimawAbdi)*, 2(1), 23. <https://doi.org/10.32493/jmab.v2i1.18620>
- Faqir, A. Al. (2020). *Budaya Organisasi Menjadi Kunci Perusahaan Bertahan di Masa Pandemi*. <https://www.Merdeka.Com/Uang/Budaya-Organisasi-Kunci-Perusahaan-Bertahan-Di-Masa-Pandemi.Html>.

- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Z. H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas*. UINSU.
- Khasanah, N. (2016). Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(1), 1–16.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Ketiga*. BPFE.
- Meldiana, Fajrillah, & Ginting, Ripka Seriindahna. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Inti Palm Sumatra. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*. Vol 2, No 1, Februari 2021, Hal. 20-25.
- Mudiarta, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Kencana Prenada Media.
- Munandar, A. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press.
- Muspiron, Hairudnor, & Febrianto, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Tiga Daun Kapuas. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 99–112.
- Nelisa, P. D. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Anugrah Boinda Lestari Medan*. UMSU.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Ghalia Indonesia.
- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223–231.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek (Cetakan Pertama)*. Murai Kencana.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2(1), 49–56.
- Sedarmayanti. (2019). *umber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Refika Aditama.
- Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sirait, J. (2016). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Kepala SD di Kabupaten Tapanuli Utara*. UNIMED.
- Subanar, Dyasnu. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan C. Abankirenk Yogyakarta*. S1 thesis, Fakultas Ekonomi.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Cetakan Kedua)*. Pustaka Pelajar.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Nunung, A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I*. ANDI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.

- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Suryati, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Sawit Abadi. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 10(2), 40–52.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak ke sebelas). Prananda Media Group.
- Sutrisno, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang. *EFEKTIF*, 3(4), 464–474.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)*, 3(2), 181–191.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.