



UNTAR

FAKULTAS
EKONOMI & BISNIS

Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan



VOLUME 6/02/April/2024

DAFTAR ISI

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI REPURCHASE INTENTION DALAM BERBELANJA ONLINE DI APLIKASI BUKALAPAK Ananda Rizqita Ramadhani, M. Tony Nawawi	262-270
EFIKASI DIRI, MOTIVASI WIRAUSAHA, DUKUNGAN KELUARGA, DAN PENDIDIKAN PENGARUHNYA TERHADAP NIAT BERWIRAUSAHA Andrea Yogas, Nur Hidayah	271-283
PENGETAHUAN KEWIRAUSAHAAN, MOTIVASI KEWIRAUSAHAAN, DAN KREATIVITAS DAPAT MEMENGARUHI MINAT BERWIRAUSAHA Antony Wijaya, Kartika Nuringsih	284-291
ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI INTERAKSI SOSIAL DALAM KEPUTUSAN PEMBELIAN: GEN Z TOKOPEDIA Calista Devana Suandi, Arifin Djakasaputra	292-299
PENGARUH E-WOM DAN PERCEIVED QUALITY TERHADAP PURCHASE INTENTION ROKOK ELEKTRIK DENGAN BRAND IMAGE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI JAKARTA BARAT Damar Wisang Ismunarbowo, Carunia Mulya Firdausy	300-308
PERAN ORGANISASI PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI Daniel Mariana Christofer, Ronnie Resdianto Masman	309-317
PENGARUH MODAL RELASIONAL TERHADAP KINERJA INOVASI DENGAN MODERASI PEMBERDAYAAN KEPEMIMPINAN PADA PERUSAHAAN DI JAKARTA Dimas Pratama, Frangky Selamat	318-332
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT XYZ Filbert Wangidjaja, Edalmen	333-342
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BRAND LOYALTY PADA PENGGUNA IPHONE DI JABODETABEK Fiore Farrellio, Arifin Djakasaputra	343-352
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PURCHASE INTENTION PELANGGAN SKINTIFIC DI JAKARTA Gita Carbella, Carunia Mulya Firdausy	353-362

PERAN TRUST DALAM MEMEDIASI E-WOM TERHADAP PURCHASE INTENTION Iis Nuraisyah Fatmala Sari, Tommy Setiawan Ruslim	363-370
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PROPENSITY TO INDEBTEDNESS PENGGUNA SHOPEE PAYLATER DI JAKARTA Jesslyn Mirabel Farrenlie, Ary Satria Pamungkas	371-380
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DALAM BURSA EFEK INDONESIA Jonathan Kenneth Cahyadi, Herman Ruslim	381-390
PERAN FINANCIAL LITERACY SEBAGAI MEDIASI FAKTOR PENENTU FINANCIAL MANAGEMENT BEHAVIOR GEN Z DI JAKARTA Josephine Christianti Wijaya, Ignatius Roni Setyawan	391-399
PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PIONEERINDO GOURMET INTERNATIONAL TBK DI JAKARTA Kelvin Andrians, Carol Daniel Kadang	400-408
PENTINGNYA ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI DIMEDIASI PROSES MANAJEMEN PENGETAHUAN Kevin Yeremi, Louis Utama	409-418
PENGARUH PENILAIAN LEBIH DEKAT DENGAN WIRAUSAHA DAN STIGMA LEBIH DEKAT DENGAN KEGAGALAN WIRAUSAHA TERHADAP NIAT BERWIRAUSAHA Liviani, Andi Wijaya	419-427
EFIKASI DIRI SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN, KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA Margaret Laurent, Ida Puspitowati	428-437
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Nathalie Anatias Kosidin, Oey Hannes Widjaja	438-445
DAMPAK INOVASI PRODUK DAN PROAKTIF TERHADAP KINERJA UMKM DENGAN MODERASI KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN Paul Xieming, Ida Puspitowati	446-453

FAKTOR PENENTU LOYALITAS MEREK MCDONALD'S DI JAKARTA Raynaldo Kristiadi, Sanny Ekawati	454-462
FAKTOR PENENTU KESEJAHTERAAN FINANSIAL PADA GENERASI MUDA DI JAKARTA Sandra Sutini, Hendra Wiyanto	463-471
PENGARUH EFIKASI DIRI, PENGETAHUAN KEWIRAUSAHAAN, MOTIVASI KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KEBERHASILAN USAHA Steven Sanjaya, Sarwo Edy Handoyo	472-477
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Steven, Yanuar	478-493
PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN DAN ORIENTASI PASAR TERHADAP KINERJA UMKM DENGAN DIMEDIASI KEUNGGULAN KOMPETITIF Suzan Sefanya, Mei Ie	494-507
FAKTOR-FAKTOR YANG BERPERAN DALAM PURCHASE DECISION PELANGGAN LAZADA DI JAKARTA Vanesa Siek, M. Tony Nawawi	508-517
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI INTENSI BERWIRAUSAHA MAHASISWA UNIVERSITAS SWASTA DI TANGERANG Venesia Audrey Rusli, Frangky Slamet	518-530
E-SATISFACTION SPOTIFY PADA GEN Z JAKARTA MEMENGARUHI REPURCHASE INTENTION MELALUI ENJOYMENT, SOCIAL VALUE, DAN EASE OF USE Violetta Shalbrenda, Galuh Mira Saktiana	531-543
PENGARUH VISUAL SOCIAL MEDIA MARKETING PADA CUSTOMER PURCHASE INTENTION: E-WOM SEBAGAI MEDIASI DI INDUSTRI SKINCARE Virla Morelin Marlie, Hetty Karunia Tunjungsari	544-551
PERAN KUALITAS LAYANAN DAN ULASAN PRODUK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI TIKTOK SHOP William Chandra, Cokki	552-558

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT XYZ

Filbert Wangidjaja¹, Edalmen^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: filbert.115200042@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: edalmen@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 22-01-2024, revisi: 16-02-2024, diterima untuk diterbitkan: 05-04-2024

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) adalah tumpuan bagi perusahaan untuk bertahan di era globalisasi. SDM mengacu pada aset utama dalam sebuah organisasi, yaitu individu yang bekerja di dalamnya. Tujuan umum SDM adalah menggunakan dan mengoptimalkan semua karyawan dalam perusahaan. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan. Oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik dan terstruktur agar perusahaan dapat menjalankan visi dan misinya dengan baik. Kepuasan kerja karyawan sering dikaitkan dengan motivasi, kompensasi, dan pelatihan. Dengan rendahnya motivasi, kompensasi dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang rendah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT XYZ. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner via google form kepada 56 karyawan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan dari Smart-PLS 4. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan Pelatihan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan manfaat nyata dengan memberikan masukan kepada untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui motivasi, kompensasi, serta pelatihan.

Kata Kunci: motivasi, kompensasi, pelatihan, kepuasan kerja

ABSTRACT

Human resources (HR) are the focus for companies to survive in the era of globalization. HR refers to the main assets of an organization, namely the individuals who work in it. The general goal of HR is to optimize employees in the company. The higher the quality of HR, the better the employees' performance. Therefore, good and structured human resource management is needed so that the company can carry out its vision and mission well. Employee job satisfaction is often associated with motivation, compensation, and training. With low motivation, compensation and training provided by companies to their employees, this can lead to low employee job satisfaction. The purpose of this research is to explain and analyze the influence of Motivation, Compensation and Training on employee job satisfaction at PT XYZ. Data was collected by distributing questionnaires via Google Form to 56 employees. The data processing technique uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis with the help of Smart-PLS 4. The results of this study show that Motivation has a positive and significant influence on job satisfaction, Compensation has a positive and significant influence on job satisfaction, and Training has a positive and significant influence on job satisfaction. not significant to job satisfaction. It is expected that this research can produce real benefits by providing input to pay attention to employee job satisfaction through motivation, compensation and training.

Keywords: motivation, compensation, training, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. SDM mengacu pada aset utama dalam sebuah organisasi atau

perusahaan, yaitu individu-individu yang bekerja di dalamnya. Tujuan umum sumber daya manusia adalah menggunakan dan mengoptimalkan semua karyawan dalam perusahaan. Sementara tujuan khusus SDM adalah membantu para manajer-manajer dalam mengelola para karyawannya agar bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), efektif, dan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aktivitas, termasuk perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, penggajian, manajemen konflik, manajemen perubahan, dan banyak lagi. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan. Oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) yang baik dan terstruktur agar perusahaan dapat menjalankan visi dan misinya dengan baik.

Setiap karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan ketika bergabung ke dalam suatu perusahaan. Untuk beberapa karyawan menghasilkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Selain karena uang, orang bekerja karena ingin merasa dihargai oleh masyarakat, mencari lingkungan sosial baru, mencari pengalaman, mencari kepuasan kerja dan lain-lain. Maka dari itu, untuk memastikan tujuan dan target perusahaan tercapai, perusahaan dapat menarik perhatian para karyawannya dengan menyediakan kompensasi. Menurut Mujanah (2019) kompensasi adalah segala pendapatan dalam bentuk barang atau uang, barang langsung atau barang tidak langsung, diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kepuasan kerja juga berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi sering dikaitkan dengan harapan-harapan yang ingin dicapai karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dengan lebih cepat. Maka untuk mencapai tujuan perusahaan itu, perusahaan memerlukan evaluasi masalah yang berkaitan dengan motivasi dan bagaimana meningkatkan motivasi karyawan agar mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi. Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah pemberian daya dorong yang menimbulkan gairah kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan mengintegrasikan semua upaya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

Motivasi harus diberikan kepada para karyawan agar para karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak malas mengerjakan tugas, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan perusahaan dan juga tidak saling menyalahkan sesama karyawan. Maka dari itu perlunya memberikan motivasi dengan cara meningkatkan etos kerja karyawan, dan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Pelatihan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Pelatihan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para karyawan atau mempelajari kemampuan baru agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya. Menurut Rivai (2017), pelatihan adalah proses mengubah perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan menyangkut keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ada.

Pelatihan dilakukan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pelatihan harus dilakukan secara rutin dalam mengasah dan meningkatkan ketrampilan karyawan baik itu *softskill* atau *hardskill*. Pelatihan penting dilakukan karena jika tidak ada pelatihan,

perkembangan perusahaan tidak akan berjalan sesuai harapan. Perkembangan dan pertumbuhan suatu perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya. Semakin sering pelatihan dilakukan, maka pegawai akan memiliki kemampuan yang baik dan merasa puas dengan pekerjaannya.

Masalah yang terjadi pada PT XYZ adalah menurunnya kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan meningkatnya tingkat keterlambatan karyawan. Pelatihan yang jarang diberikan membuat karyawan kurang paham atau telat dalam mengerjakan tugasnya. Kompensasi yang diberikan juga belum sesuai dengan harapan karyawan yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam membantu perusahaan menemukan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencari solusi terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Rumusan masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja?
- b. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja?
- c. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kepuasan kerja?

Kajian pustaka

Motivasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:270), Motivasi adalah keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, motif, motivasi dan insentif. Menurut Priansa (2017:250), Motivasi belajar adalah pendorong yang menggambarkan sikap dan perilaku siswa ketika belajar. Motivasi berasal dari Bahasa latin “*Movere*” yang berarti menggerakkan (*to move*). Motivasi diartikan sebagai sekumpulan sumber energi yang datang dari internal dan eksternal dalam mendorong manusia dalam melakukan suatu hal (Nizamuddin, 2018). Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis menentukan arah, intensitas, dan kegigihan dalam pekerjaan (Saragih, 2020). Indikator motivasi menurut Maslow (1987) yaitu: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri.

Kompensasi

Menurut definisi Mondy & Martocchio (2016) “*Compensation is the total of all rewards given to employees in return for their work. The overall purpose of compensation is to attract, retain and motivate employees.*” Yang dapat didefinisikan sebagai total gaji yang dibayarkan kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Tujuan umum dari gaji adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Bangun (2012) Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan atas jasa dan kontribusi terhadap pekerjaannya. Sedangkan kompensasi menurut Sutrisno (2016) adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas aktivitas kerja yang mereka lakukan. Indikator kompensasi menurut Milkovich, dkk (2014): Gaji pokok, *Meritpay*, Insentif, Tunjangan, Asuransi, dan Keseimbangan kerja (*work life balance*).

Pelatihan

Menurut Rivai (2017), pelatihan adalah proses mengubah perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Barrow (2003:6) pelatihan adalah proses memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan persyaratan pekerjaan dengan menggunakan metode terstruktur atau formal, tetapi tidak mencakup pengawasan umum dan

spesifikasi pekerjaan, inovasi dan pembelajaran berdasarkan pengalaman. Dessler (2005:297) mengemukakan pelatihan “*the process of teaching new employees the basic skills they need to perform their jobs*”. Yang berarti pelatihan sebagai proses karyawan baru dalam melatih keterampilan dasar yang mereka perlukan dalam melakukan pekerjaan mereka. Menurut Dessler (2005), indikator pelatihan adalah sebagai berikut: Instruktur, Peserta, Metode pelatihan, Materi pelatihan dan Tujuan pelatihan.

Kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2016) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau bahagia yang dirasakan karyawan ketika dihormati dan menyelesaikan pekerjaannya. Saat karyawan senang terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Robbins (2022), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara seberapa besar penghargaan yang diterima karyawan dan seberapa besar menurut mereka seharusnya mereka terima. Spector (1997) mengemukakan indikator kepuasan kerja, yakni: Gaji, Promosi, Hubungan dengan atasan, Imbalan non materiil, Kondisi kerja, Sifat pekerjaan dan Komunikasi.

Kaitan motivasi terhadap kepuasan kerja

Menurut Robbins (2022), motivasi adalah salah satu aspek penyebab kepuasan kerja. Maka dari itu, perusahaan mempunyai tugas untuk terus menerus memotivasi karyawannya dengan cara memperhatikan hak dan kemauan karyawan agar menjaga hubungan perusahaan dengan karyawan. Menurut Kurniawanto, dkk (2022), motivasi kerja memiliki dampak signifikan dan positif pada kepuasan kerja. Ini terlihat lebih banyak karyawan sudah termotivasi dengan pekerjaan mereka yang dilakukan dalam perusahaan. Hakim et. al. (2020) juga menemukan hubungan yang berdampak signifikan serta positif antar motivasi pada kepuasan kerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Rivaldo & Ratnasari (2020), Harahap & Khair (2019), dan Yunardi & Ie (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kaitan kompensasi terhadap kepuasan kerja

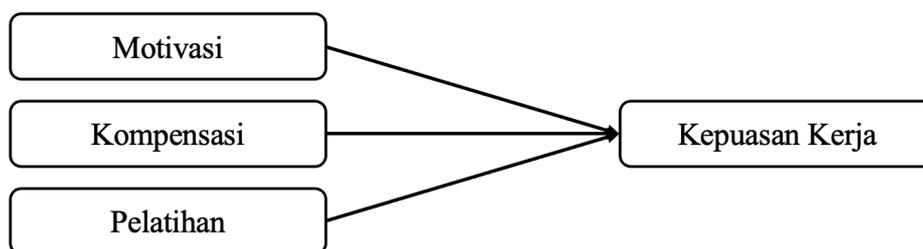
Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan pencapaian hasil kerja atau kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, Kerjasama tim, kompensasi dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Mangkunegara (2017) mengatakan kompensasi yang diberikan ke karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Saprudin (2018), Azhar (2020), Parimita (2018), dan Tonnisen & Ie (2020) yang membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kaitan pelatihan terhadap kepuasan kerja

Lestari dkk. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Menurut Saprudin (2018) dengan hasil penelitian pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Widodo (2023) juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana dengan pemberian pelatihan yang relevan kepada peserta pelatihan (karyawan), akan menambah wawasan dan keterampilan mereka sehingga berdampak positif terhadap produktivitasnya. Tapi penelitian yang dilakukan oleh Simanjourang (2019), Putra (2019), dan Syamsuri (2018) bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Model penelitian

Model penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

Hipotesis Penelitian

H₁: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

H₃: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan ide baru dan peneliti mengembangkan hipotesis yang diuji dengan data hingga kesimpulan akhir yang didapat berupa hipotesis yang sudah teruji (Ferdinand, 2014). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ sebanyak 56 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Pada penelitian ini, validitas diuji melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*. Validitas konvergen diuji menurut *average variance extracted* (AVE) dan *loading factor*. Nilai *loading factor* dapat dikatakan valid jika $> 0,5$ (Ghozali, 2021). Nilai AVE digunakan untuk menilai validitas konvergen. Nilai AVE harus $> 0,5$ supaya dinyatakan valid (Hair, dkk, 2014).

Tabel 1. Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Motivasi	0,607
Kompensasi	0,669
Pelatihan	0,731
Kepuasan Kerja	0,645

Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas berguna untuk mengukur konsistensi dan stabilitas data yang diperoleh dari responden. Uji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Syarat instrumen memiliki nilai reliabel bila uji skor *composite reliability* dan *cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2021).

Tabel 2. Hasil uji *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Motivasi	0,885	0,838
Kompensasi	0,922	0,894
Pelatihan	0,931	0,904
Kepuasan Kerja	0,927	0,907

Uji R-Square

Tabel 3 memperlihatkan nilai R^2 kepuasan kerja sebesar 0,829. Dapat diartikan 82,9% variabel kompensasi, motivasi, dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan sisa 17,1% memiliki pengaruh oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Variabel	R Square
Kepuasan kerja	0,829

Uji f^2 (effect size)

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa efek dari variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,131 sehingga mempunyai pengaruh kuat. Efek dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 1,028 sehingga mempunyai pengaruh lemah. Sedangkan efek dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,007 yang artinya pengaruh diabaikan karena nilai f square dibawah 0,02.

Tabel 4. Hasil uji *effect size* (f^2)

Variabel	Nilai f^2
Motivasi → Kepuasan Kerja	0,131
Kompensasi → Kepuasan Kerja	1,028
Pelatihan → Kepuasan Kerja	0,007

Uji *path coefficient*

Uji *path coefficient* dilihat dari original sampel, *T Statistic*, dan *P Values*. Nilai original sampel berada pada rentang 0 sampai dengan 1 maka variabel dapat dinyatakan positif, sedangkan jika nilai berada pada rentang -1 sampai dengan 0 maka variabel dapat dinyatakan negatif. Sedangkan *p-value* yang digunakan dalam pengujian yaitu $< 5\%$ atau 0,05 dan nilai $T > 1,96$ maka hipotesis diterima, artinya variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil uji *path coefficient*

Variabel	Original Sample	T Statistic	P Values
Motivasi → Kepuasan Kerja	0,242	2,087	0,037
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,673	5,550	0,000
Pelatihan → Kepuasan Kerja	0,060	0,665	0,506

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai *Original Sample* sebesar 0,249 (diatas 0) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai *t-statistic* yang didapat sebesar 2,087 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,037 dimana nilai tersebut $< 0,05$, yang berarti signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H1 diterima.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai *Original Sample* sebesar 0,673 (diatas 0) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai *t-statistic* yang didapat sebesar 5,550 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$, yang berarti signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H2 diterima.

H3: Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai *Original Sample* sebesar 0,060 (diatas 0) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai *t-statistic* yang didapat sebesar 0,665 ($<1,96$) dan *p-values* sebesar 0,506 dimana nilai tersebut $> 0,05$, yang berarti tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H3 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil pengujian telah menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika karyawan yang sudah menerima motivasi baik dari atasan, rekan kerja dan orang lain dengan baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan suatu tugas guna menunjang tujuan-tujuan produksi dan organisasi di mana ia bekerja.

Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja, bahkan sering menunda-nunda atau menghindari dari tugas dan tanggung jawab. Pemimpin bertugas membimbing, memberi tugas dan tanggung jawab, memberi arahan dan memotivasi para bawahannya. Para pemimpin harus memperhatikan motivasi para bawahannya karena akan berdampak pada kinerja karyawan.

Motivasi muncul dalam diri sendiri ketika ada keinginan untuk melakukan baik untuk diri sendiri atau orang lain seperti melakukan hubungan antar karyawan dalam menciptakan sikap karyawan yang kredibel dalam menangani tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga menciptakan perilaku positif seperti etika yang baik, moral sehingga muncul kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rivaldo & Ratnasari (2020), Harahap & Khair (2019), dan Yunardi & Ie (2023).

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya pemberian kompensasi yang layak juga akan meningkatkan kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang baik dan adil juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karena setiap karyawan mempunyai tujuan untuk memiliki hidup yang lebih baik yang sesuai dengan tugas dan pengorbanannya yang dibebankan karyawan melalui pekerjaan.

Apabila kepuasan kerja seseorang meningkat, maka akan timbul rasa senang saat melakukan pekerjaan. Kompensasi sebagai imbalan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan kinerja tinggi dalam memenuhi kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan. Hal ini sesuai dengan Saprudin (2018), Azhar (2020), dan Parimita (2018), dan Tonnisen & Ie (2020) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

Pelatihan berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal Ini berarti pemberian pelatihan kurang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang dipilih untuk mengikuti pelatihan tidak semua dapat mengerti materi pelatihan dan kurang terserapnya pengetahuan dan ilmu yang diajarkan yang nantinya akan dipakai dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini disebabkan karena pelatihan yang mereka ikuti kurang relevan dengan bidang pekerjaan yang mereka kerjakan dan pelatihan yang jarang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh Simanjorang (2019), Putra (2019), dan Syamsuri (2018).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- c. Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Saran

Berdasarkan pembahasan diatas, saran yang dapat diberikan bagi perusahaan dan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan harus melakukan pemberian kompensasi yang baik dan layak berdasarkan tugas, tanggung jawab dan performa kerja. Pemberian bonus, tunjangan, dan asuransi karyawan juga dapat lebih ditingkatkan.
- b. Perusahaan dapat meningkatkan lagi motivasi karyawan dengan cara menyediakan fasilitas penunjang yang lebih layak dan pemberian motivasi oleh atasan agar karyawan lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih giat.
- c. Perusahaan harus memberikan pelatihan oleh instruktur yang baik dan terlatih dibidangnya dan metode pelatihan yang diberikan perusahaan harus lebih tepat dan sesuai dengan kebutuhan kerja para karyawannya.
- d. Peneliti dapat menambahkan variabel independen lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini misalnya lingkungan kerja, stress kerja atau kepemimpinan.
- e. Peneliti dapat menyelidiki berbagai jenis perusahaan lain, sehingga memperluas penelitian ini dan mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Azhar, M (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46-60.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Barrow, C. (2003). *E-Training and Development*. United Kingdom: Capstone Publishing Ltd.
- Dessler, G. (2005). *Human Resource Management*, 10th Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares. Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPls 3.2.9 untuk penelitian empiris Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas
- Hair, *et al.* (2014) *A Primer Partial Least Squares Strutural Equation Modeling (PLS-SEM)*. United States: Sage.
- Hakim, M. F, Anhar, M., & Sampurna, D. S. (2020). The influence of work motivation, work discipline and work enviroment on job satisfaction (case study on employees of BRI Sharia Bank KC Jakarta Wahid Hasyim). *Indonesia College of Economics*, 1-17.
- Harahap, D & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen: Vol 2, No. 1, Maret 2019*, 69-88.

- Hasibuan, Malayu S. P., H. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T., & Wahyudi, M. A. (2022). Effect of work environment and motivation on employee performance with job satisfaction as a mediation. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), 150-162.
- Lestari, T. dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 1 No. 2 April Tahun 2021, | Hal. 51 – 59
- Mangkunegara, A, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality*. 3rd Edition. Michigan: Harper and Row.
- Milkovich, G. T., *et al.* (2014). *Compensation*. New York: McGraw Hill.
- Mondy, R. W. D., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (Fourteenth)*. England: Pearson Advances in Economics, Business and Management Research, volume 124 746 Educational, Inc.
- Moorhead & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Nizamuddin, dkk. (2018). Effect Of Leadership, Organizational Structure, Compensation, And Motivation Toward Performance of Agregat Data Control On The Statistics Centre Of North Sumatra Province. *International Journal of Education and Research*, Vol. 6 No. 1 January 2018, 167-180.
- Parimita, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 9, No. 1, 2018*.
- Putra, R. dkk. (2019). the Effect of Motivation, Training, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Performance of Teachers at SMK Negeri Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 7. No. 3, September 2019 (328-343).
- Rivai., V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (7th ed.)* PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivaldo, Y & Ratnasari, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, Vol. 9, No. 3 November 2020, 505-515.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2022). *Organizational behavior (18th ed)*. Harlow: Pearson Education.
- Saprudin. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(1), 14–19.
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. (2020). Employee Job Satisfaction In Mediating The Relationship Between Work Motivation And Affective Commitment In Roof Tile Industry. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 21, No. 1, March 2020, 16-26
- Simanjourang, E. (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Promosi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kapuas Besar Desa Aek Kota Batu Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ecobisma* Vol 6 No. 1 Jan 2019.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E, T., Priansa, D, J. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsuri, A & Siregar, Z. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 2(2), 95-105.
- Tonnisen, U. K. & Ie, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 156-163. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7715>
- Widodo, D, S. (2023). Determinasi Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multi Disiplin*, 956-962. Vol.1, No.4, Januari -Maret 2023.
- Yunardi, V. & Ie, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Salah Satu Perusahaan di Bidang Laboratorium Farmasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 80-91. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i1.21978>