

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Apartemen Kusuma Candra, SCBD, Jakarta Selatan

Irfan Maulana, Estu Mahanani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta

e-mail: irfan.maulana@upi-yai.ac.id¹, estu.mahanani@upi-yai.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Apartemen Kusuma Candra. Sampel yang digunakan *Proposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 81 responden menggunakan referensi sampel jenuh dengan Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner menggunakan skala likert. Dalam artikel ini menggunakan Teknik analisis *Structural Equation Modeling – Partial Least Structural (SEM-PLS)* dengan *software SmartPLS 4.0*. berdasarkan hasil data Pengujian Hipotesis bahwa (H1) Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, (H2) Kompensasi Tidak Berpengaruh Siginfikan Terhadap Kepuasan Kerja, (H3) Stres Kerja Tidak Berpengaruh Siginfikan Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Apartemen Kusuma Candra.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation, compensation, work stress on job satisfaction among Kusuma Candra Apartment employees. The sample used was Proposive sampling with a total sample of 81 respondents using a saturated reference sample with data collection techniques through distributing questionnaires using a Likert scale. In this research, the Structural Equation Modeling - Partial Least Structural (SEM-PLS) analysis technique was used with SmartPLS 4.0 software. based on the results of Hypothesis Testing data that (H1) Motiyation Has a Significant Influence on Job Satisfaction, (H2) Compensation Has No Significant Influence on Job Satisfaction, (H3) Job Stress Has No Significant Influence on Job Satisfaction for Kusuma Candra Apartment employees.

Keyword : Motivation, Compensation, Job stress, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Memenuhi kebutuhan akan perumahan yang layak seiring dengan peningkatan jumlah penduduk dan peningkatan urbanisasi menghadirkan permasalahan yang signifikan bagi Jakarta. Keterbatasan lahan dan kenaikan harga properti membuat masyarakat kesulitan menemukan tempat tinggal yang

sesuai dengan kemampuan finansial mereka. Apartemen menjadi pilihan praktis dan efisien, terutama di daerah perkotaan padat seperti Jakarta. Sudirman Central Business District (SCBD) adalah jantung ekonomi Jakarta, dengan apartemen yang banyak diminati profesional muda dan keluarga kecil karena lokasinya dekat gedung kantor, retail, pusat bisnis, dan transportasi umum. SCBD mencakup 13% apartemen di Jakarta, menunjukkan pentingnya lokasi ini sebagai hunianstrategis.

Apartemen Kusuma Candra di SCBD adalah contoh perumahan vertikal yang efektif, menggabungkan kenyamanan, kemewahan, dan aksesibilitas. Namun, untuk menjaga standar layanan dan kepuasan penghuni, manajemen Apartemen Kusuma Candra harus memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan mereka.

Karyawan adalah aset penting dalam organisasi, dan manajemen yang efektif diperlukan untuk mendukung kepuasan kerja dan komitmen terhadap regulasi serta kebijakan organisasi. Motivasi karyawan dapat dicapai dengan menawarkan gaji kompetitif, tunjangan kesehatan, suasana kerja positif, dan peluang kemajuan. Gaji yang tinggi dan manfaat sosial yang besar dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Selain itu, manajemen harus menangani stres kerja, menjaga kondisi fisik, mental, dan loyalitas tenaga kerja.

Temuan pra-survei pada 20 karyawan Apartemen Kusuma Candra menunjukkan kepuasan kerja rendah akibat keterlambatan pembayaran gaji, yang menimbulkan ketidakpastian dan stres finansial, serta menurunkan kinerja mereka. Survei pendahuluan menunjukkan 40% karyawan merasa pekerjaan mereka tidak memenuhi ekspektasi, dan 25% merasa bayaran tidak sesuai dengan harapan dan terkadang terlambat. Motivasi karyawan juga rendah, dengan 45% merasa pesimis dalam mencapai tujuan dan 35% merasa kurang dihargai. Ketidakpuasan terhadap kompensasi juga tinggi, dengan 55% merasa upah tidak mencukupi dan 20% merasa fasilitas yang disediakan belum memadai. Selain itu, tingkat stres kerja tinggi, dengan 20% merasa durasi kerja terlalu panjang dan 40% merasa beban tugas terlalu berat.

Berdasarkan data, teori, isu yang telah diidentifikasi, dan penelitian sebelumnya, penulis terdorong untuk melaksanakan studi dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Apartemen Kusuma Candra"

Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh Parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Apartemen Kusuma Candra?
2. Apakah kompensasi berpengaruh Parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Apartemen Kusuma Candra?
3. Apakah stres kerja berpengaruh Parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Apartemen Kusuma Candra?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Apartemen Kusuma Candra
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Apartemen Kusuma Candra
3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Apartemen Kusuma Candra

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Ajabar, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ikhtiar demi merangsang, menumbuhkan, menyemangati, dan menjaga prestasi yang positif di dalam suatu organisasi. Menurut (Suryani, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cara demi menggapai tujuan institusi dengan memanfaatkan SDM yang ada. Orang-orang atau karyawan dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga mereka memiliki keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan mereka.

Fungsi pengelolaan SDM (Tsauri, 2013) dalam (Mahanani, Estu, et.all, 2022) meliputi:

- a. Meningkatkan kepuasan kerja menyiratkan bahwa ada saatnya bekerja dengan orang menjadi membosankan. Oleh karena itu, dunia usaha perlu menyadari kebutuhan dan kondisi psikologis pekerjaannya agar mereka tetap termotivasi untuk bekerja lebih keras.
- b. Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk mengajarkan karyawan bahwa mereka perlu mempelajari keterampilan manajemen waktu dan mematuhi kebijakan perusahaan agar berhasil.
- c. Produktivitas di tempat kerja mengacu pada penggunaan waktu, energi, dan sumber daya

- yang tersedia secara efektif dan efisien. Dorongan terhadap karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja disebut dengan motivasi kerja.
- d. Dorongan terhadap karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja disebut dengan motivasi kerja.
 - e. Kenaikan gaji, promosi, atau ungkapan terima kasih lainnya atas pekerjaan karyawan merupakan contoh bagaimana mengapresiasi prestasi kerja

Pengelolaan sumber daya manusia terdiri atas dua cara (Halisa, 2020) dalam (Mahanani, Estu, et.al, 2022) ialah:

- a. Dengan memasukkan pelatihan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan karyawan.
- b. Meningkatkan kinerja pekerja untuk menghasilkan konsep untuk mencapai tujuan perusahaan. bisnis; dan di luar pekerjaan, yang mengacu pada pengajaran yang dilakukan melalui presentasi informasi dan simulasi di luar tempat kerja (Rohmah, 2018).
- c. Meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dengan memberikan pemahaman melalui pelatihan dan pengembangan SDM sebagai alat ukur kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Effendy & Fitria, 2019).
- d. Pengembangan SDM maka diperlukan faktor yang mempengaruhi produktivitas SDM yaitu dengan memberikan pelatihan SDM proses dimulai tujuan pelatihan, kegunaan hingga hasil dari pelatihan yang sudah dilakukan untuk dijadikan evaluasi (Bariqi, 2018).
- e. Menggunakan metode pelatihan SDM seperti metode presentasi yang tepat, memberikan intruksi yang tepat, pembelajaran jarak jauh, melibatkan peserta lebih aktif dalam pembelajaran serta membentuk kelompok pelatihan dan keterampilan kepemimpinan melalui outdoor atau kegiatan luar (Jusmaliani dalam Mahanani, Estu, et.al, 2022)

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah karakteristik pribadi yang menyebabkan setiap orang

memiliki tingkat kepuasan yang beragam, yang ditentukan oleh sistem nilai yang mereka anut. Karena tiap orang unik, tingkat kepuasan mereka bakal lebih tinggi ketika banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan preferensi mereka, dan sebaliknya (Sunyoto, 2015). Handoko dalam (Azhari & Supriyatin, 2020) mengutarakan pendapat kepuasan kerja sebagai kondisi perasaan yang baik atau buruk yang dialami karyawan ketika menilai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan reaksi emosional pada kondisi pekerjaan mereka, yang tidak terlihat secara langsung tetapi dapat dirasakan dan diungkapkan melalui perilaku seperti kesetiaan terhadap organisasi, bekerja secara optimal, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi (Luthans, 2013).

Motivasi

Motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2016) adalah Pemberian motivasi merupakan proses yang menumbuhkan antusiasme kerja pada seseorang, sehingga mereka menjadi bersedia untuk kolaborasi, bekerja dengan efisien, dan menggabungkan seluruh kemampuan serta usaha mereka demi tercapainya kepuasan. Dalam bukunya (Hamzah, 2014) mengatakan motivasi adalah stimulan dasar yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu, stimulan ini ada dalam dirinya yang membuat orang untuk berbuat sesuatu yang selaras dengan dorongan di dalam dirinya. (Bahri & Nisa, 2017) Motivasi bisa diartikan dengan dorongan batin yang menstimulasi orang untuk bertindak menggunakan energi dan kemampuan mereka guna menggapai maksud yang sudah ditentukan sebelumnya.

Kompensasi

Menurut (Mondy, 2018) Kompensasi merupakan keseluruhan dari imbalan yang disalurkan pada pegawai sebagai balas jasa untuk peran serta yang sudah mereka lakukan. Sedangkan menurut (Kasmir, 2019) Kompensasi yaitu balas jasa yang dikasihkan pada pegawai, bisa yang mencakup finansial ataupun non finansial. Juga (Suparyadi, 2015) berpendapat bahwa kompensasi merupakan keutuhan pendapatan yang diberikan kepada pekerja sebagai apresiasi berkat keikutsertaan yang dilakukannya kepada perusahaan, bisa yang berupa finansial ataupun nonfinansial.

Stres kerja

Dikatan oleh (Handoko, 2017) stres kerja ialah keadaan kegentingan yang bisa pengaruhi

perasaan, proses berpikir dan kondisi seseorang. Berdasarkan (Hasibuan, 2017) stres kerja ialah situasi tegang yang berdampak pada pada sentimen, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Menurut (Vanchapo, 2020) Stres kerja yakni perasaan emosi yang datang ketika terdapat ketidakcocokan di tengah tuntutan pekerjaan dan kapasitas seseorang ketika menangani berbagai masalah yang dijumpai.

3. METODOLOGI

Di Apartemen Kusuma Candra, penelitian kuantitatif dilakukan untuk penelitian ini. Kuesioner berfungsi sebagai instrumen pengumpulan data primer dalam proyek penelitian berbasis studi kasus ini. Dalam penelitian ini, sumber data primer dan sekunder digunakan. Respons kuesioner yang diberikan oleh responden atau staf Apartemen Kusuma Candra dijadikan sebagai sumber data utama. Dokumentasi, hierarki staf, dan informasi mengenai jumlah tenaga kerja perusahaan serta sejarah singkatnya merupakan data sekunder.

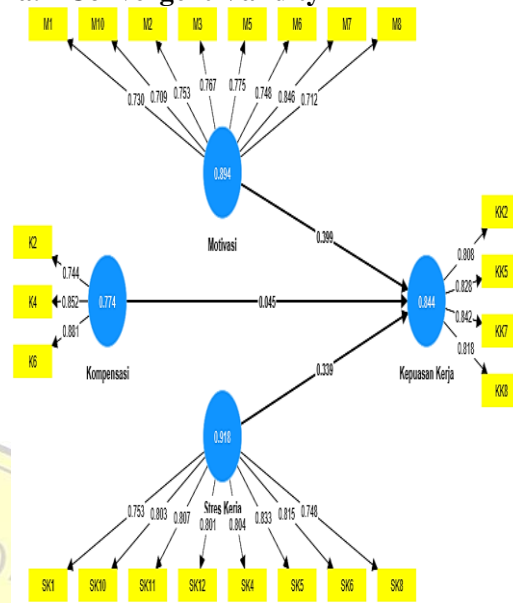
Dalam penelitian ini, kuesioner, tinjauan pustaka, observasi, dan wawancara merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Populasi penelitian adalah karyawan Apartemen Kusuma Candra yang berjumlah 81 orang. Peneliti memilih pendekatan sampling sampel jenuh, yaitu dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel untuk penentuan sampel (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 81 pekerja di Apartemen Kusuma Candra..

Software SEM (Structural Equation Modeling) merupakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Terdiri dari tiga tahap: penyajian data yang meliputi uji validitas, reliabilitas, dan statistik deskriptif; dan analisis statistik data, yang mencakup analisis model luar dan dalam.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Outer Model

a. Convergent Validity



Gambar 1 Hasil Pengelolaan Data

Tabel 1 Loading Factor

Pernyataan	Motivasi (X1)	Kompensasi (X2)	Stres Kerja (X3)	Kejuasan Kerja (Y)
M1	0.730			
M2	0.709			
M3	0.753			
M5	0.767			
M6	0.775			
M7	0.748			
M8	0.846			
M10	0.712			
K2		0.744		
K4		0.852		
K6		0.881		
SK1			0.753	
SK4			0.803	
SK5			0.807	
SK6			0.801	
SK8			0.804	
SK10			0.833	
SK11			0.815	
SK12			0.748	
KK2				0.808
KK5				0.828
KK7				0.842
KK8				0.818

Variabel Motivasi X1 menunjukkan bahwa pernyataan M8 memiliki faktor beban tertinggi sebesar 0.846, yang menunjukkan " Saya merasa di apresiasi dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini". Untuk variabel Kompensasi X2, pernyataan K6 memiliki faktor

beban tertinggi sebesar 0.881, yang menunjukkan "Perusahaan telah mempersiapkan dan menerapkan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)". Pada variabel Stres Kerja X3, pernyataan SK10 dengan faktor beban tertinggi sebesar 0,833 menyatakan "Jumlah tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan waktu dan sumber daya yang saya miliki". Akhirnya, untuk Kepuasan Kerja Y, pernyataan KK7 dengan faktor beban tertinggi sebesar 0.842 menyatakan "Rekan kerja saya berkomunikasi dengan jelas dan efektif".

b. Discriminant Validity

Tabel 2 Cross Loading

Pernyataan	Motivasi (X1)	Kompensasi (X2)	Stres Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
M1	0.730	0.215	0.336	-0.054
M2	0.753	0.188	0.204	0.017
M3	0.767	0.094	0.316	-0.052
M5	0.775	0.271	0.390	0.011
M6	0.748	0.212	0.330	0.036
M7	0.846	0.198	0.369	0.086
M8	0.712	0.183	0.223	-0.017
M10	0.709	0.099	0.209	-0.020
K2	0.202	0.744	0.160	0.276
K4	0.137	0.852	0.258	0.364
K6	0.289	0.881	0.239	0.289
SK1	-0.074	0.246	0.753	0.248
SK4	-0.004	0.414	0.803	0.285
SK5	0.129	0.290	0.807	0.372
SK6	-0.040	0.252	0.801	0.294
SK8	-0.017	0.273	0.804	0.285
SK10	-0.025	0.319	0.833	0.225
SK11	-0.037	0.297	0.815	0.227
SK12	0.038	0.315	0.748	0.289
KK2	0.388	0.181	0.385	0.808
KK5	0.250	0.250	0.309	0.828
KK7	0.338	0.230	0.260	0.842
KK8	0.361	0.250	0.197	0.818

Apabila korelasi suatu variabel laten dengan indikator-indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan variabel laten lainnya, maka model dianggap memiliki validitas diskriminan yang memadai. Berdasarkan tabel, nilai validitas diskriminan dengan Setiap variabel indikator mempunyai nilai yang lebih besar dibandingkan nilai lainnya pada kolom yang sama, yang ditunjukkan dengan cross loading. Hasilnya, uji

validitas dengan menggunakan cross-loading tervalidasi sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Tabel 3 Fornell Larcker

Variabel	Motivasi (X1)	Kompensasi (X2)	Stres Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Motivasi (X1)	0.824			
Kompensasi (X2)	0.272	0.828		
Stres Kerja (X3)	0.412	0.249	0.756	
Kepuasan Kerja (Y)	0.358	0.377	0.005	0.796

Berdasarkan tabel yang tertera, nilai validitas diskriminan yang diperoleh melalui kriteria Fornell-Larcker menunjukkan bahwa setiap variabel dinyatakan valid dan memenuhi kriteria yang ditetapkan karena memiliki nilai tertinggi dari semua variabel dalam kolom yang sama.

Tabel 4 HTMT

Variabel	Motivasi (X1)	Kompensasi (X2)	Stres Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Motivasi (X1)				
Kompensasi (X2)	0.330			
Stres Kerja (X3)	0.443	0.296		
Kepuasan Kerja (Y)	0.387	0.443	0.122	

Berdasarkan tabel yang diberikan, nilai validitas diskriminan yang dihitung menggunakan kriteria HTMT menunjukkan bahwa keempat variabel yang diteliti dalam penelitian tersebut memiliki nilai di bawah 0,9. Oleh karena itu, data tersebut dapat dianggap valid dan pengujian sah untuk dilanjutkan ke proses berikutnya.

Tabel 5 Konstruk Reability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi (X1)	0.844	0.854	0.895	0.680
Kompensasi (X2)	0.774	0.808	0.867	0.685
Stres Kerja (X3)	0.894	0.907	0.914	0.572
Kepuasan Kerja (Y)	0.918	0.927	0.933	0.634

Berdasarkan tabel tersebut, nilai masing-masing variabel pada uji reliabilitas baik menggunakan Composite Reliability maupun Cronbach's Alpha adalah lebih dari 0,7. Nilai yang lebih besar dari 0,5 juga ditampilkan melalui uji validitas menggunakan Average Variance Extracted (AVE). Hasilnya, ditetapkan bahwa variabel yang diuji adalah sah dan dapat dipercaya, sehingga membuka pintu untuk pengujian model struktural.

2) Inner Model

a. R-Square

Tabel 6 R-Square

Variabel	R Square	Kategori
Kepuasan Kerja	0.298	Lemah

Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai R-Square sebesar 0,298 seperti terlihat pada tabel terlampir. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan stres kerja semuanya dapat memberikan dampak gabungan terhadap 29,8% variabel kepuasan kerja sehingga menempatkannya pada kelompok buruk.

b. f-Square

Tabel 7 f-Square

Variabel	f ²	Kategori
Motivasi (X1) -->		
Kepuasan Kerja (Y)	0.210	Moderat

Kompensasi (X2) -->		
Kepuasan Kerja (Y)	0.002	Tidak ada
Stres Kerja (X3) -->		
Kepuasan Kerja (Y)	0.139	Kecil

Variabel motivasi dan stres kerja mempunyai nilai f-square lebih kecil dari 0,35 sesuai tabel sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat yaitu kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh kompensasi, sedikit dipengaruhi oleh variabel stres kerja, dan agak dipengaruhi oleh variabel motivasi

c. Godness Of Fit (GOF)

Tabel 8 GOF

Variabel	AVE	R Square
Motivasi (X1)	0.680	
Kompensasi (X2)	0.685	
Stres Kerja (X3)	0.572	
Kepuasan Kerja (Y)	0.634	0.298
Rata-rata	0.642	0.298

Di bawah ini adalah rumus GOF:

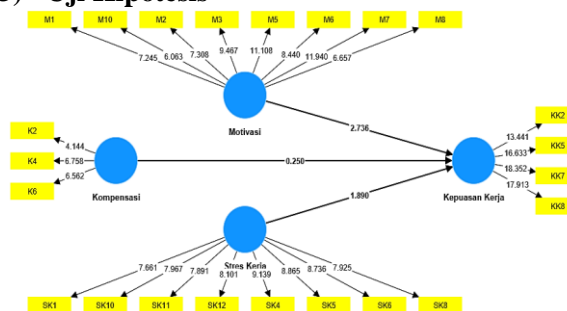
$$GoF = \sqrt{Communality \times R^2}$$

Nilai tersebut menghasilkan kalkulasi berikut ini:

$$GoF = \sqrt{0.642 \times 0.298} = 0.437$$

Hasil perhitungan Goodness of Fit sebesar 0,437, melebihi nilai referensi 0,36, menunjukkan bahwa pengukuran tersebut cukup baik dalam menggambarkan situasi nyata dengan baik.

3) Uji Hipotesis



Gambar 2 Hasil Bootstrapping

Menurut (Ananda Sabil Hussein, 2015), untuk pengujian hipotesis, nilai t-tabel yang digunakan yakni 1,96. Ketika nilai t melebihi 1,96, alhasil hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Keputusan diambil berdasarkan kalkulasi, dengan Ha diterima jika nilai p adalah $< 0,05$

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	T-Statistic	T-Tabel	P Value	Analisis Hipotesis
Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	2.736	1.96	0.006	Ha diterima H0 ditolak
Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0.250	1.96	0.803	Ha ditolak H0 diterima
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	1.890	1.96	0.059	Ha ditolak H0 diterima

Pembahasan:

- Berdasarkan perhitungan Uji Hipotesis, nilai t-statistik untuk Motivasi ialah $2.736 > 1,96$; & nilai p ialah 0.006 , yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
H1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- Berdasarkan perhitungan Uji Hipotesis, nilai t-statistik untuk Kompensasi ialah $0.250 < 1,96$; & nilai p ialah 0.803 , yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
H2 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- Berdasarkan perhitungan Uji Hipotesis, nilai t-statistik untuk Stres Kerja adalah $1.890 < 1,96$; & nilai p ialah 0.059 , yang menunjukkan

bahwa variabel Stres Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H3 : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 10 Orginal Sampel

Hipotesis	Orginal Sampel
Motivasi = Kepuasan Kerja	0.399
Kompensasi = Kepuasan Kerja	0.045
Stres Kerja = Kepuasan Kerja	0.339

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan bahwa :

- Konstruk Variabel X1 Motivasi memiliki nilai Orginal Sampel yakni 0.399 , yang membuktikan efek positif terhadap Kepuasan.Kerja. Ini berarti dengan asumsi semua faktor lainnya tetap (Ceteris Paribus) maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.399 jika variabel Motivasi meningkat satu satuan.
- Konstruk Variabel X2 Kompensasi memiliki nilai Orginal Sampel yakni 0.045 , yang membuktikan efek positif terhadap Kepuasan.Kerja. Ini berarti dengan asumsi semua faktor lainnya tetap (Ceteris Paribus) maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.045 jika variabel Motivasi meningkat satu satuan.
- Konstruk Variabel X3 Stres Kerja memiliki nilai Orginal Sampel yakni 0.339 , yang membuktikan efek positif terhadap Kepuasan.Kerja. Ini berarti dengan asumsi semua faktor lainnya tetap (Ceteris Paribus) maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.339 jika variabel Motivasi meningkat satu satuan.

a. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dalam tes dugaan awal yang mengevaluasi dampak Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, telah terbukti bahwa kedua variabel tersebut memiliki korelasi positif dibuktikan melalui nilai original sampel yakni 0.399 , memperlihatkan pada setiap kenaikan satu unit pada Motivasi maka membuat kenaikan yakni 0.399 unit pada Kepuasan Kerja. Lebih lanjut, hasil uji statistik menunjukkan nilai t-statistik yakni $2.736 > 1.96$. Nilai signifikansi yakni $0.006 < 0.05$, mengindikasikan terdapat signifikansi pada motivasi atas kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan ini, hipotesis awal (H1) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dinyatakan dapat diterima. Ini didukung oleh temuan hasil sebelumnya yang diselesaikan sama Poniasih pada tahun 2015 di PT Indonesia Power UBP Bali menemukan adanya indikasi hubungan positif & signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja para karyawan (Poniasih, 2015). Ini mengukuhkan pentingnya motivasi kerja, terutama indikator Percaya Diri (M7) yang menunjukkan nilai cross loading paling tinggi yaitu 0,846, dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan kata lain, karyawan yang percaya diri cenderung merasa senang atas pekerjaan yang dilakukan.

b. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dalam tes dugaan awal yang mengevaluasi dampak Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa terdapat efek positif, melalui nilai original sampel yakni 0.045, memperlihatkan pada setiap kenaikan satu unit pada Motivasi maka membuat kenaikan yakni 0.045 unit. Dilain sisi, nilai t-statistik yang didapatkan yakni $0.250 < 1,96$. Ditambah lagi, tingkat nilai signifikansi yakni $0.803 > 0,05$, mengindikasikan tidak terdapat signifikansi pada kompensasi atas kepuasan kerja. Berdasarkan temuan ini, hipotesis kedua (H2) tidak diterima karena variabel kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini tidak sama atas hasil temuan Hermingsih pada tahun 2020 yang dilakukan di bank bjb cabang BSD menemukan adanya indikasi yang positif & signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja yang berarti peningkatan dalam kompensasi akan mengakibatkan peningkatan dalam kepuasan kerja pekerja (Hermingsih, 2020). Namun, meskipun karyawan Apartemen Kusuma Candra merasa senang dengan kompensasi yang mereka peroleh, hal ini tidak secara otomatis menjamin bahwa akan terjadi peningkatan dalam kepuasan kerja mereka.

c. Pengaruh Stres Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dalam tes dugaan awal yang mengevaluasi dampak Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa terdapat efek positif, melalui nilai original sampel yakni 0.339, memperlihatkan pada setiap kenaikan satu unit pada Stres Kerja maka membuat kenaikan yakni 0.339 unit. Dilain sisi, nilai t-statistik yang didapatkan yakni $1.890 < 1,96$. Ditambah lagi, tingkat nilai signifikansi yakni $0.059 > 0,05$, mengindikasikan tidak terdapat signifikansi pada stres kerja atas kepuasan kerja. Berdasarkan temuan ini, hipotesis ketiga (H3) tidak diterima karena variabel stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini tidak sama atas hasil temuan Zahrudin di PT RISCOON VICTORY pada tahun 2023 menemukan adanya indikasi yang positif & signifikan antara kepuasan kerja & stres kerja, dimana adanya tantangan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para karyawan (Zahrudin, 2023). Dengan demikian, meskipun karyawan Apartemen Kusuma Candra tidak mengalami stres dalam pekerjaannya, situasi tersebut tidak secara langsung menjamin akan terjadi peningkatan dalam kepuasan kerja mereka.

5. KESIMPULAN

Kita dapat menyimpulkan hal-hal berikut berdasarkan hasil dan diskusi penelitian ini:

1. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Apartemen Kusuma Candra
2. Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Apartemen Kusuma Candra
3. Stres Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Apartemen Kusuma Candra

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Saya berterima kasih atas fasilitas dan dukungan yang diberikan YAI Universitas Persada Indonesia sehingga dapat terselesaikannya studi ini dengan sukses. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Estu Mahanani atas segala bantuan dan dukungannya selama proses penelitian ini. Saya menghargai kontribusi dari semua orang. Kami harap komunitas ilmiah dan praktisi di bidang ini dapat mengambil manfaat dari temuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Deepublish
- Ananda Sabil Hussein, SE. , M. Com. , Ph. D. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0*.
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Engaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25
- B, Hamzah. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Handoko. (2017). *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan. (2016). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara : Bandung.
- 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.
- Luthans, F. (2013). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Twelfth Edition. McGraw-Hill/Irwin: New York.
- Mahanani, Estu et.all. *Bisnis Digital: Sebuah Peluang di Era Digital*. Penerbit Adab (CV. Adanu Abimata), Oktober 2022.
- Mahanani, Estu et.all. *Business and Digital Economy*. Media Sains Indonesia, Juli 2022.
- Mondy, R. W. (2018). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(6).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Buku Seru. Jakarta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Suryani, Ni. K., & John. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif* (1st ed.). Nilacakra..
- Zahrudin, Auliah, N., Sutrisno, W., & Utami, A. A. (2023). DETERMINAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT RISON VICTORY. *Journal of Applied Business & Economics (JABE)*, 10(2).