

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Jakarta Sinar Intertrade Di ITC Mangga Dua Jakarta Utara

Alnaufal Luthfi Kurniardi¹, Rahayu Endang², Nana Trisnawati³, Ruwaida⁴

E-mail: ¹Alnaufal.2114290014@upi-yai.ac.id, ²rahayu.endang@upi-yai.ac.id, ³nana.trisnawati@upi-yai.ac.id, ⁴ruwaida@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jakarta Sinar Intertrade. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi karyawan, dengan sebagian digunakan untuk pra-survei dan sisanya untuk survei utama. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, workload, and compensation on employee job satisfaction at PT. Jakarta Sinar Intertrade. The study used a quantitative approach with descriptive methods. Data were collected through questionnaires distributed to the entire employee population, with some used for the pre-survey and the rest for the main survey. Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method with the help of SmartPLS software. The results showed that work motivation and compensation had a positive and significant effect on job satisfaction, while workload had a negative and insignificant effect. These findings confirm that work motivation and compensation are important factors that influence the level of employee job satisfaction at the company.

Keywords : Work Motivation, Workload, Compensation and Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin berkembang, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam berbagai aspek operasionalnya. Salah satu aspek paling krusial yang menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur

hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu mengelola SDM nya dengan baik akan lebih unggul dibandingkan dengan pesaingnya.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 2 menyatakan bahwa, Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Sedangkan menurut Abadi dan Latifah (2016) Karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat. Produktivitas yang tinggi pada karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan tersebut. Dengan demikian, upaya untuk memahami dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting untuk memastikan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

Kepuasan kerja karyawan adalah kondisi psikologis di mana seorang karyawan merasakan kenyamanan, kebanggaan, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, performa kerja yang lebih tinggi, tingkat kehadiran yang baik, serta memiliki keinginan untuk terus berkembang dan bertahan dalam perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berdampak pada peningkatan tingkat absensi, stres, penurunan motivasi, turnover karyawan, hingga penurunan kualitas kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) 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. Sedangkan menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas 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.

Seiring dengan tantangan bisnis yang semakin kompetitif, PT Jakarta Sinar Intertrade, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan distribusi, juga menghadapi dinamika dalam pengelolaan karyawannya. Perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menghambat kepuasan kerja karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. PT. Jakarta Sinar Intertrade ini memiliki 50 karyawan di kantor cabang ITC Mangga 2.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan kerja. Salah satu faktor internal yang berpengaruh signifikan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja. Menurut Maruli (2020) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Sedangkan menurut Kurniawan, (2022) motivasi kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Selain itu, beban kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan bisa menimbulkan kebosanan serta menurunkan rasa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen kerja yang seimbang agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan.

Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Sedangkan menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah

proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Di sisi lain, kompensasi menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga meliputi berbagai bentuk tunjangan, insentif, serta penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan usaha dan kontribusi yang diberikan, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik serta memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Namun, jika kompensasi dianggap tidak adil atau tidak memadai, maka hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan meningkatkan kemungkinan karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Sedangkan menurut (Widodo, 2014:160) Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas terlihat bahwa terdapat sejumlah persoalan yang berkaitan dengan motivasi kerja, beban kerja, serta kompensasi yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja terhadap perusahaan. Melalui temuan awal ini, peneliti terdorong untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut dapat saling berkontribusi dalam memperkuat kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT

Jakarta Sinar Intertrade Di ITC Mangga Dua Jakarta Utara”.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Purwanto et al., (2024) Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan yang berperan penting secara efektif dan efisien Dalam mencapainya tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, apabila sumber daya manusia dalam organisasi mampu dikelola dengan baik maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda usahanya secara optimal.

Sedangkan menurut Suparyanto,(2020) dalam (Putri, 2024), manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan asset yang paling berharga didalam organisasi tersebut. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengaraan dan pengawasan kegiatan pengadaan, oengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan lain sebagainya.

Fungsi MSDM secara umum dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Menurut Siagian (2019: 45), fungsi manajerial MSDM mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)
Menyusun strategi pengelolaan tenaga kerja yang selaras dengan visi dan misi organisasi.
2. Pengorganisasian (*organizing*)
Menyusun struktur organisasi dan pembagian kerja sesuai dengan keahlian dan kapasitas individu.
3. Pengarahan (*directing*)
Memberikan motivasi, arahan, dan kepemimpinan yang efektif kepada karyawan.
4. Pengendalian (*controlling*)
Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan SDM untuk menjamin kesesuaian antara kinerja dengan tujuan yang ditetapkan.

Kepuasan Kerja

(Badriyah, 2015, p. 227) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Afandi, 2018, p. 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sinambela (2019:310) didalam (Sinambela L. P., 2019) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment)
Mempunyai empat indikator, yaitu:
 - a. Kebutuhan finansial
 - b. Aman secara emosional dan sosial
 - c. Kesempatan berkembang
 - d. Dihargai dan diakui
2. Perbedaan (Discrepancies)
Mempunyai dua indikator, yaitu:
 - a. Sesuai dengan yang diharapkan.
 - b. Kecewa terhadap hasil yang diterima
3. Pencapaian Nilai (Value Attainment)
Mempunyai dua indikator, yaitu:
 - a. Nilai organisasi sejalan dengan nilai pribadi.
 - b. Memiliki makna pribadi.
4. Keadilan (Equity)
Mempunyai empat indikator, yaitu:
 - a. Diperlakukan adil
 - b. Upah yang diterima sesuai dengan beban kerja
 - c. Mendapatkan kesempatan yang sama dengan rekan kerja lainnya.
 - d. Sistem penilaian kinerja diterapkan secara objektif dan adil.
5. Komponen Genetik (Dispositional/ Genetic Components)
Mempunyai dua indikator, yaitu:
 - a. Merasa positif bahkan saat menghadapi tantangan.
 - b. Memiliki pandangan optimis

Motivasi

Menurut (tewal, et al., 2017, p. 114) Motivasi adalah faktor faktor yang ada pada diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses munculnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

Sedangkan menurut Soroso dalam (Irham Fahmi, 2016, p. 107) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan pada tujuan spesifik tertentu (specific goal/directed way). Disebut perilaku karena seseorang yang termotivasi hanya dapat diamati secara langsung dari tingkah lakunya. Proses mental konasi seseorang akan mencoba memunculkan suatu sikap melalui jalan tertentu yang dalam konteks ini adalah karena memiliki motif, setelah konasi memproses motif tersebut maka muncullah sikap termotivasi yang selanjutnya akan ditunjukkan pada perilaku nyata yang termotivasi.

Menurut Herzberg dalam (Hasibuan dan Malayu, 2017), terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yakni :

1. Prestasi yang Diraih (Achievement)
Mempunyai dua indikator, yaitu:
 - a. Pengakuan atas pencapaian
 - b. Terdorong untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi.
2. Tanggung Jawab (Responsibility)
Mempunyai dua indikator, yaitu:
 - a. Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
 - b. Menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diawasi.
3. Kepuasan Kerja Itu Sendiri (The Work Itself)
Mempunyai dua indikator, yaitu:
 - a. Pekerjaan sesuai dengan keahliannya.
 - b. Kesempatan untuk berkembang
4. Keamanan dan Keselamatan Kerja
Mempunyai dua indikator, yaitu:
 - a. Perlindungan yang memadai
 - b. Jaminan kerja dalam jangka panjang.
5. Kondisi Kerja
Mempunyai tiga indikator, yaitu:
 - a. Lingkungan kerja
 - b. Sarana dan prasarana kerja

- c. Jadwal kerja
6. Hubungan Interpersonal
Mempunyai tiga indikator, yaitu:
 - a. Hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja.
 - b. Dihargai oleh rekan sejawatnya.
 - c. Bekerja sama dengan baik dalam tim.

Beban Kerja

Menurut Haryono (2017) dalam (Subakti, 2024), beban kerja ialah lamanya pekerja melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa memperlihatkan tanda-tanda kelelahan.

Dalam buku “Analisis beban kerja dan produktivitas kerja” (Mahawati, 2021), beban kerja ialah sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Hart dan Staveland dalam (Tarwaka, 2017:106), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor Tuntutan Tugas (Task Demands)
Mempunyai empat indikator, yaitu:
 - a. Memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi.
 - b. Jumlah tugas melebihi kapasitas waktu kerja.
 - c. Perlu memperhatikan banyak detail secara simultan.
 - d. Memiliki tenggat waktu yang ketat.
2. Usaha dan Tenaga (Effort)
Mempunyai tiga indikator, yaitu:
 - a. Konsentrasi tinggi dalam waktu yang lama.
 - b. Usaha ekstra untuk mencapai target atau standar tertentu.
 - c. Bekerja lebih cepat atau lebih keras dari biasanya.
3. Performansi (Performance)
Mempunyai tiga indikator, yaitu:
 - a. Beban kerja yang berlebihan.
 - b. Tekanan tugas.
 - c. Target performa sulit dicapai karena beban kerja.

Kompensasi

Menurut (Sedarmayanti, 2019, p. 263) kompensasi merupakan segala sesuatu

yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

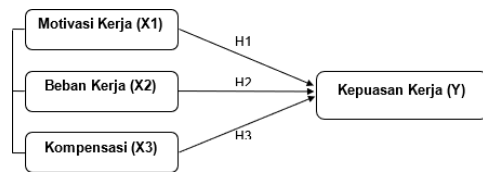
Menurut Widodo (2014:160) Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi.

Menurut (Farida Elmi, 2018, p. 87) Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial secara langsung
Mempunyai tiga indikator, yaitu:
 - a. Berupa bayaran pokok (gaji dan upah)
 - b. Bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba atau keuntungan dan opsi saham)
 - c. Bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi finansial secara tidak langsung
Mempunyai tiga indikator, yaitu:
 - a. Program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja),
 - b. Bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil)
 - c. Fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
3. Kompensasi non finansial
Mempunyai dua indikator, yaitu:
 - a. Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian).
 - b. Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, Lingkungan kerja yang nyaman).

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis Penelitian ini adalah:

H1 = Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Jakarta Sinar Intertrade

H2 = Terdapat pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Jakarta Sinar Intertrade

H3 = Terdapat Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Jakarta Sinar Intertade

3. METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2020:16), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan suatu objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi (Sugiyono, 2020:206). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan PT. Jakarta Sinar Intertrade.

Sumber data yang digunakan yaitu data sekunder dan data primer. Pengumpulan data di lakukan dengan penyebaran kuesioner melalui *Google Form*. Alat ukur atau *instrument* yang dipakai adalah skala *likert*, serta studi pustaka dan observasi. Pengujian variabel dan hipotesis dilakukan dengan menggunakan: (1) Uji *Outer Model* yaitu Uji *convergent validity*, Uji *Discriminant Validity* dan Uji *construct reliability*. (2) Uji *Inner Model* yaitu Koefisien Determinasi (R^2), *Effect Size* (F^2), *Collinearity Statistics* (VIF),

Uji Hipotesis (*Bootstrapping*), dan Relevansi Prediksi.

Populasi dalam penelitian merupakan merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

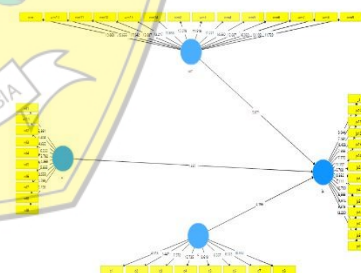
Dan untuk penelitian ini menggunakan sampel jenuh, Sugiyono (2017) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Jumlah karyawan sebagai populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. PT. Jakarta Sinar Intertrade dijadikan responden pada penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji *Outer Model*

1) Uji *Convergent Validity*

Gambar 1 *Outer Model*



Sumber: *Smart-PLS 3 data diolah oleh Penulis*

Suatu indikator dianggap valid dan memenuhi syarat *convergent validity* jika memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *SmartPLS* yang ditampilkan pada Gambar 1, terlihat bahwa nilai *outer model* yang merupakan korelasi antara konstruk dan variabel lebih dari 0,7. Maka berdasarkan validitas *outer loading* dinyatakan 46 indikator telah valid secara validitas butir. Oleh karena itu, hasil pengujian ini dapat dinyatakan valid.

AVE digunakan untuk menilai validitas konvergen dari setiap variabel, di mana nilai yang dianggap memenuhi syarat adalah di atas 0,50.

2) Uji Discriminant Validity

Tabel 1 Cross Loadings

	Compensation	Work Load	Work Motivation	Job Satisfaction
JS1	0.509	-0.424	0.552	0.747
JS2	0.551	-0.006	0.713	0.778
JS3	0.481	-0.164	0.814	0.754
JS4	0.302	-0.332	0.540	0.743
JS5	0.509	-0.220	0.648	0.782
JS6	0.475	-0.228	0.536	0.748
JS7	0.488	-0.305	0.655	0.760
JS8	0.506	-0.244	0.525	0.754
JS9	0.580	-0.246	0.878	0.777
JS10	0.481	-0.280	0.433	0.752
JS11	0.535	-0.308	0.557	0.765
JS12	0.517	-0.089	0.497	0.779
JS13	0.467	-0.383	0.490	0.775
JS14	0.616	-0.175	0.854	0.776
WM1	0.406	-0.099	0.837	0.525
WM2	0.468	-0.339	0.850	0.645
WM3	0.353	-0.178	0.831	0.571
WM4	0.447	-0.137	0.851	0.834
WM5	0.367	-0.122	0.837	0.851
WM6	0.391	-0.208	0.831	0.678
WM7	0.420	-0.245	0.877	0.842
WM8	0.385	-0.036	0.849	0.680
WM9	0.401	-0.109	0.830	0.649
WM10	0.452	-0.320	0.860	0.738
WM11	0.401	-0.074	0.867	0.695
WM12	0.391	-0.144	0.836	0.822
WM13	0.387	-0.126	0.822	0.686
WM14	0.352	-0.087	0.833	0.682
WL1	-0.275	0.797	-0.070	-0.206
WL2	-0.090	0.825	-0.104	-0.063
WL3	-0.218	0.867	-0.157	-0.268
WL4	-0.016	0.762	-0.146	-0.097
WL5	-0.232	0.782	-0.089	-0.162
WL6	-0.282	0.873	-0.285	-0.361
WL7	-0.072	0.827	0.171	-0.015
WL8	-0.083	0.847	0.225	-0.224
WL9	-0.148	0.841	-0.182	-0.258
WL10	0.048	0.744	0.013	0.006
C1	0.719	-0.042	0.186	0.253
C2	0.759	-0.275	0.182	0.459
C3	0.765	-0.126	0.424	0.591
C4	0.669	-0.191	0.279	0.530
C5	0.776	-0.072	0.360	0.609
C6	0.760	-0.403	0.194	0.421
C7	0.760	-0.373	0.484	0.593
C8	0.819	-0.037	0.512	0.659

Sumber: Smart-PLS 3 data diolah oleh Penulis

Berdasarkan tabel 1 diatas untuk menguji *Discriminant Validity* dengan melihat nilai *Cross Loadings* dalam setiap variabel harus >0.7. Maka dari itu bisa ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

Nilai dari semua variabel memiliki korelasi yang tinggi antara variabel laten dengan indikatornya dan memilih korelasi yang rendah terhadap variabel lainnya. Berdasarkan hasil analisa diatas, dapat dilihat bahwa setiap Indikator nilai loadingnya terdapat konstruk sudah lebih besar dibandingkan dengan konstruk lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing Indikator memiliki *Discriminant Validity* yang tinggi dan valid

Tabel 2 Fornell-Lacker

	Compensation	Job Satisfaction	Work Load	Work Motivation
Compensation	0.782			
Job Satisfaction	0.661	0.766		
Work Load	-0.234	-0.307	0.814	
Work Motivation	0.474	0.784	-0.190	0.844

Sumber: Smart-PLS 3 data diolah oleh Penulis

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka semua akar dari AVE (Fornell-Larcker Criterion) tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan variable lainnya. Karena semua variable latent nilai Akar AVE > Korelasinya dengan konstruk lainnya, maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi.

Tabel 3 HTMT

	Compensation	Job Satisfaction	Work Load	Work Motivation
Compensation				
Job Satisfaction	0.672			
Work Load	0.260	0.285		
Work Motivation	0.476	0.783	0.188	

Sumber: Smart-PLS 3 data diolah oleh Penulis

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90. Artinya, syarat syarat untuk penilaian *Discriminant Validity* telah terpenuhi dengan baik.

3) Uji Construct Reliability

Tabel 4 Construct Realibility dan Validity

	Cronbach's alpha	Rho_a	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Job Satisfaction	0.940	0.948	0.952	0.587
Work Motivation	0.969	0.970	0.972	0.713
Work Load	0.948	0.975	0.951	0.663
Compensation	0.910	0.923	0.908	0.611

Sumber: Smart-PLS 3 data diolah oleh Penulis

Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,70. Dari tabel 4, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Job Satisfaction adalah 0,946, untuk variabel Work Motivation adalah 0,969, untuk variabel Work Load adalah 0,948, dan untuk variabel Compensation adalah 0,910. Karena semua

variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70, maka pengujian ini dapat disimpulkan reliabel.

Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai Composite Reliability-nya masing-masing lebih dari 0,70. Berdasarkan tabel 4, nilai composite reliability variabel Job Satisfaction adalah 0,952, variabel Work Motivation adalah 0,972, variabel Work Load adalah 0,951, dan variabel Compensation adalah 0,926. Dengan demikian, pengujian ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai composite reliability semua variabelnya di atas 0,70.

b. Uji Inner Model

1) R-Square

Tabel 5 R-Square

	R Square	R Square Adj
Job Satisfaction	0.711	0.687

Sumber: Smart-PLS 3 data diolah oleh Penulis

Tabel R-Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai sebesar 0,711 dan termasuk kategori sedang (nilai R Square >0,50 dan <0,75). Artinya, variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 71%, sedangkan sisanya 29% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

2) f-square

Tabel 6 f-square

	f-square
Compensation	0.345
Work Load	0.042
Work Motivation	0.863

Sumber: Smart-PLS 3 data diolah oleh Penulis

Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh besar terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan pada variabel Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3) Collinearity Statistics (VIF)

Tabel 7 VIF

	VIF
Compensation	1.326
Work Load	1.067
Work Motivation	1.301

Sumber: Smart PLS 3 data diolah oleh Penulis

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF <5 pada seluruh variabel yang berarti menandakan tidak adanya masalah terhadap multikolinearitas sesama variabel.

4) Uji Hipotesis

Tabel 8 Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values
C → JS	0.364	0.387	0.087	4.196	0.000
WL → JS	-0.114	-0.129	0.082	1.387	0.166
WM → JS	0.570	0.544	0.100	5.671	0.000

Sumber: Smart PLS 3 data diolah oleh Penulis

1) Pengaruh Kompensasi (C) terhadap Kepuasan Kerja (JS)

Besarnya koefisien parameter untuk variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,364 yang berarti terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula sebesar 36,4%. Pada tabel Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja menunjukkan hubungan signifikan karena p-values = 0,000 < 0,05 dan untuk Nilai t-statistik berpengaruh sebesar 4,196 > 1,96. Oleh karena itu Hipotesis diterima dan membuktikan bahwa Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh Signifikan atau Positif.

2) Pengaruh Beban Kerja (WL) terhadap Kepuasan Kerja (JS)

Besarnya koefisien parameter untuk variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar -0,114 yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada tabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan tidak signifikan karena p-values = 0,166 >

0,05 dan untuk Nilai t-statistik tidak berpengaruh sebesar $1,387 < 1,96$. Oleh karena itu Hipotesis ditolak dan membuktikan bahwa Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh Tidak Signifikan atau Negatif.

3) Pengaruh Motivasi Kerja (WM) terhadap Kepuasan Kerja (JS)

Besarnya koefisien parameter untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,570 yang berarti terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula sebesar 57%. Pada tabel Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja menunjukkan hubungan signifikan karena $p\text{-values} = 0,000 < 0,05$ dan untuk Nilai t-statistik berpengaruh sebesar $5,671 > 1,96$. Oleh karena itu Hipotesis diterima dan membuktikan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh Signifikan atau Positif

5) Relevansi Prediksi (*Q Square*)

Tabel 9 Analisis *Blindfolding-Construct Redundancy*

	SSE	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSE_0)$
Job Satisfaction	560.000	347.217	0,380
Compensation	320.000	320.000	
Work Load	400.000	400.000	
Work Motivation	560.000	560.000	

Sumber: Smart PLS 3 data diolah oleh Penulis

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Q Square* pada variabel Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) melebihi 0,05. Nilai *Q Square* untuk relevansi prediksi Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,380, yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel eksogen seperti Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi sudah tepat atau relevan digunakan sebagai prediktor untuk kinerja karyawan sebagai variabel endogen.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada uji hipotesis sebelumnya, hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan/positif terhadap kepuasan kerja, dengan memiliki nilai pada $p\text{ value}$ sebesar 0,000 yang berarti $<0,05$. Pada koefisien parameter untuk variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,570 artinya semakin tinggi nilai motivasi kerja akan membuat tingginya tingkat kepuasan kerja sebesar 57%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada uji hipotesis sebelumnya, hasil menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan/negatif terhadap kepuasan kerja, dengan memiliki nilai pada $p\text{ value}$ sebesar 0,166 yang berarti $>0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada uji hipotesis sebelumnya, hasil menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan/ positif terhadap kepuasan kerja, dengan memiliki nilai pada $p\text{ value}$ sebesar 0,000 yang berarti $>0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jakarta Sinar Intertrade, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jakarta Sinar Intertrade. Hal ini didasarkan pada koefisien parameter untuk variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,570. Dengan memiliki nilai pada $p\text{-value}$ sebesar 0,000

- $< 0,05$ dan untuk nilai t-statistik sebesar $5,671 > 1,96$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Hipotesis diterima dan membuktikan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh Signifikan atau Positif.
2. Beban Kerja tidak pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jakarta Sinar Intertrade. Hal ini didasarkan pada koefisien parameter untuk variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $-0,114$. Dengan memiliki nilai pada p value sebesar $0,166 > 0,05$ dan untuk nilai t-statistik sebesar $1,387 < 1,96$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Hipotesis ditolak dan membuktikan bahwa Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh Tidak Signifikan atau Negatif.
 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jakarta Sinar Intertrade. Hal ini didasarkan pada koefisien parameter untuk variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar $0,364$. Dengan memiliki nilai pada p value sebesar $0,000 > 0,05$ dan untuk nilai t-statistik sebesar $4,196 > 1,96$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Hipotesis diterima dan membuktikan bahwa Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh Signifikan atau Positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, R., & Latifah, F. (2016). *Manajemen SDM Modern*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator* (hlm. 73–74). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hlm. 227). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Elmi, F. (2018). *Manajemen Kompensasi Karyawan: Perspektif SDM dan Organisasi* (hlm. 87). Jakarta: Kencana.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (hlm. 107). Bandung: Alfabeta.
- Fransiska, M., & Tupti, N. (2020). Beban kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 45–53.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryono. (2017). *Manajemen Beban Kerja*. Dalam Subakti, H. (2024), *Studi Sumber Daya Manusia dan Tantangannya*.
- Mahawati, A. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Maruli, S. (2020). *Motivasi Kerja dalam Perspektif Manajemen Modern*. Bandung: CV Alfabeta.
- Purwanto, A., et al. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Aplikasi dan Tantangan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Putri, A. (2024). *Pengelolaan SDM dan Kepuasan Kerja*. Dalam Suparyanto, E. *Strategi SDM Era Digital*.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (hlm. 263). Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hlm. 45). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid* (hlm. 310). Jakarta: Bumi Aksara.
- Subakti, H. (2024). *Studi Sumber Daya Manusia dan Tantangannya*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (hlm. 16, 206). Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2017). *Ergonomi untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (hlm. 106). Surakarta: Harapan Press.
- Tewal, B., et al. (2017). *Manajemen Perilaku Organisasi* (hlm. 114). Manado: Unima Press.
- Vanchapo, N. (2020). Beban kerja dan stres kerja dalam organisasi modern (hlm. 1). *Jurnal Psikologi Kerja*, 9(1), 1–10.
- Widodo, S. (2014). *Manajemen SDM* (hlm. 160). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.