

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. MITSUBISHI SRIKANDI DIAMOND MOTORS

Nadya Febriyana <sup>1)</sup>; Lenny Christina Nawangsari <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> [NadyaFebriyana555@gmail.com](mailto:NadyaFebriyana555@gmail.com), Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

<sup>2)</sup> [lenny.christina@mercubuana.ac.id](mailto:lenny.christina@mercubuana.ac.id), Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

---

## Article Info:

## Abstract

---

### Keywords:

Work Motivation  
Workload  
Compensation  
Job Satisfaction

---

### Article History:

Received : January 20, 2022

Revised : March 23, 2022

Accepted : July 26, 2022

---

### Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v2i2.17684>

---

*This study aims to determine the effect of work motivation, workload and compensation on job satisfaction at PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. The object of this research is employees who work at PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors located in Tangerang. This research was conducted on 40 respondents using a quantitative descriptive approach. Therefore, the data analysis used in this study was SEM-PLS through a questionnaire. The results showed that (1) work motivation had a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. (2) Workload has a positive and significant effect on Job Satisfaction at PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. (3) Compensation has a positive and significant effect on Job Satisfaction at PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors.*

---

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors yang berlokasi di Tangerang. Penelitian ini dilakukan terhadap 40 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah SEM-PLS melalui kuesioner. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors.

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

## PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan tempat kegiatan produksi, baik barang maupun jasa, dan tempat berkumpulnya semua faktor produksi. Selain itu, perusahaan juga dapat diartikan sebagai lembaga berupa organisasi yang dijalankan dengan tujuan memberikan barang dan jasa kepada masyarakat dengan keuntungan atau bisa disebut dengan profit. Perusahaan juga memiliki tujuan yang perlu dilakukan oleh manajer yang memberi daya dorong, mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Widodo, 2015).

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Selain Kepuasan Kerja Karyawan juga sangat membutuhkan Motivasi Kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan Motivasi Kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang

diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. (Hasmalawati, 2017).

Ada juga Faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah Kompensasi. Firmandari dalam (Sinagga & Wahyanti, 2019) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah karyawan berikan pada perusahaan. Kompensasi dapat dikatakan sebagai suatu timbal balik yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang telah diberikan pada perusahaan. Pemberian Kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting dan berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi (Fauzi dalam (Sinagga & Wahyanti, 2019)). Berikut merupakan Hasil Pra- survey tentang Kepuasan Kerja.

**Tabel 1. 1**  
**Hasil pra-survey Kepuasan Kerja**

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak	Variabel
1.	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan	6	9	Kepuasan Kerja
2.	Saya puas dengan sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja	5	10	Kepuasan Kerja
3.	Saya puas karena mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya.	4	11	Kepuasan Kerja

Sumber: hasil prasurvey pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang masih merasa belum merasakan puas dalam bekerja. Hasil Kepuasan Kerja pada pertanyaan “Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan” dengan hasil 9 responden dari 15 responden menjawab TIDAK. “Saya puas dengan sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja” dengan hasil 10 responden dari 15 responden menjawab TIDAK. “Saya puas karenamendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaansaya,” dengan hasil 11 responden dari 15 responden menjawab TIDAK.

Terkait faktor tersebut penulis melakukan survey kepada karyawan PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors yang bergerak dibidang industri permesinan. Sama hal nya dengan perusahaan-perusahaan lain yang memerlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten demi membantu perusahaan mencapai cita-cita yang diinginkan, namun hal ini terkendala dikarenakan ketidakpuasan karyawan. Survey ini dilakukan kepada 15 orang karyawan melalui kuisioner dan wawancara, tiap karyawan diminta untuk memilih 3 faktor terbesar yang mereka anggap mempengaruhi Kepuasan Kerja bagi mereka.

**Tabel 1. 2**  
**Data Pra-survei**

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	2	13	Kompensasi

2.	Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir di organisasi ini	15	5	Komitmen Organisasi
3.	Saya sering membuang waktu kerja untuk berbicara diluar hal pekerjaan	13	7	Disiplin Kerja
4.	Saya sering mengeluh apabila diberikan pekerjaan yang sulit saya kerjakan	7	8	Beban Kerja
5.	Saya merasa membutuhkan penghargaan mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi dan factor hormat eskternal seperti status, pengakuan, dan perhatian	5	10	Motivasi Kerja
6.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan	9	7	Lingkungan Kerja

Sumber: Data hasil pra-survei pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors

Berdasarkan Tabel 1.2 dilihat dari hasil pra survey diatas, maka terlihat bahwa karyawan belum memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang baik. terlihat bahwa **Motivasi Kerja**, **Beban Kerja**, dan **Kompensasi** merupakan masalah utama yang mempengaruhi **Kepuasan Kerja Karyawan**. Kurangnya Motivasi Kerja dan Kompensasi menyebabkan pencapaian Kepuasan Kerja karyawan yang belum optimal. Dengan alasan tersebut peneliti membatasi masalah pada penelitian ini pada Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi di PT Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. Berbagai permasalahan yang terjadi di PT Mitsubishi Srikandi Diamond Motors dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan perasanan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

### b. Kepuasan Kerja

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 (Afansi, 2018).

### c. Motivasi Kerja

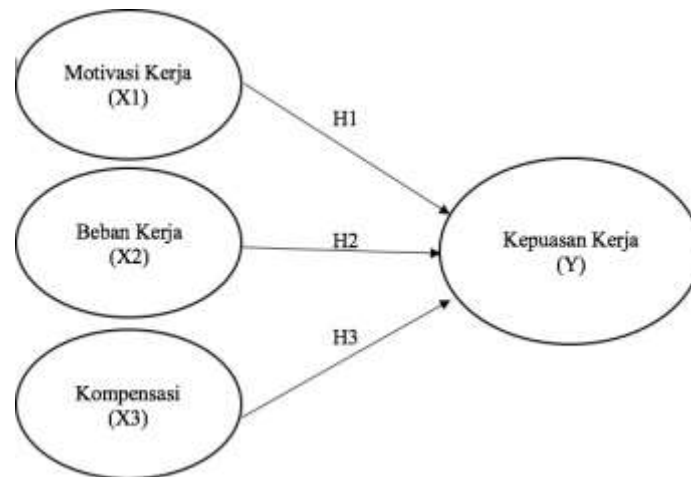
Menurut Handoko, (2016) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

#### d. Beban Kerja

Menurut Mudayana dalam Hannani (2016) menyatakan “Beban Kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.”

#### Hipotesis

**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**



H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H2: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

## METODE PENELITIAN

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. Perusahaan ini beralamat di Jl. KH. Hasyim Ashari Jl. Cipondoh Raya No.197, RT.005/RW.001, Kenanga, Kec. Cipondoh, Kota Tangerang, Banten 15146. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 1 tahun 5 bulan pada bulan Maret 2021 sampai Juli 2022 hingga data dan informasi yang berkaitan pada penelitian dapat terpenuhi.

### Desain Penelitian

Dalam desain penelitian, yang penulis gunakan yaitu pendekatan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017). Pada metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan dengan filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Dalam mengumpulkan suatu data digunakan pada instrument penelitian yang analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik yang tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors sebanyak 40 karyawan tetap.

### Sampel

Sampel sendiri adalah bagian terkecil atau boleh dikatakan bagian dari populasi yang sama akan karakteristiknya (Sugiyono, 2017). Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebab jumlah anggota populasi relative tidak banyak sehingga memungkinkan penulis untuk menggunakan data keseluruhan populasi. Sampel pada penelitian ini sejumlah 40 orang.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Menurut Sekaran dan bougie (2017:170) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data menggunakan pendekatan Partial least Square (PLS). Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Untuk tujuan prediksi, pendekatan PLS lebih cocok karena dengan pendekatan PLS diasumsikan bahwa semua 6 ukuran variance adalah variance yang berguna untuk dijelaskan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Evaluasi Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut Ghozali (2014), rule of thumb yang biasa digunakan untuk menilai v Convergent Validity yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory atau indikator dapat dikatakan baik dan nilai loading factor antara 0.6 – 0.7 untuk penelitian yang bersifat explanatory masih dapat diterima (dianggap cukup) serta nilai average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0.5.

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian *Convergent Validity***

Variabel	Indikator	Outer Loading Value	Syarat	Keterangan
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja 1	0,841	>0,70	Valid
	Motivasi Kerja 2	0,902	>0,70	Valid
	Motivasi Kerja 3	0,918	>0,70	Valid
	Motivasi Kerja 4	0,884	>0,70	Valid
	Motivasi Kerja 5	0,850	>0,70	Valid
	Motivasi Kerja 6	0,897	>0,70	Valid
	Motivasi Kerja 7	0,895	>0,70	Valid

	Motivasi Kerja 8	0,860	>0,70	Valid
Beban Kerja	Beban Kerja 1	0,882	>0,70	Valid
	Beban Kerja 2	0,866	>0,70	Valid
	Beban Kerja 3	0,819	>0,70	Valid
	Beban Kerja 4	0,793	>0,70	Valid
	Beban Kerja 5	0,848	>0,70	Valid
	Beban Kerja 6	0,799	>0,70	Valid
	Beban Kerja 7	0,882	>0,70	Valid
	Beban Kerja 8	0,868	>0,70	Valid
Kompensasi	Kompensasi 1	0,905	>0,70	Valid
	Kompensasi 2	0,845	>0,70	Valid
	Kompensasi 3	0,911	>0,70	Valid
	Kompensasi 4	0,841	>0,70	Valid
	Kompensasi 5	0,869	>0,70	Valid
	Kompensasi 6	0,909	>0,70	Valid
	Kompensasi 7	0,944	>0,70	Valid
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja 1	0,875	>0,70	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0,878	>0,70	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,895	>0,70	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,839	>0,70	Valid
	Kepuasan Kerja 5	0,878	>0,70	Valid
	Kepuasan Kerja 6	0,909	>0,70	Valid
	Kepuasan Kerja 7	0,890	>0,70	Valid
	Kepuasan Kerja 8	0,878	>0,70	Valid
	Kepuasan Kerja 9	0,896	>0,70	Valid
	Kepuasan Kerja 10	0,888	>0,70	Valid
	Kepuasan Kerja 11	0,915	>0,70	Valid
	Kepuasan Kerja 12	0,902	>0,70	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2022

Dari Tabel 3, dapat diketahui bahwa semua nilai loading faktornya diatas 0,70 yang artinya memiliki nilai validitas yang tinggi, sehingga seluruh indicator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi *convergent validity* atau dianggap **valid**.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (*Cross loadings*)**

	<b>Beban Kerja</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Kompensasi</b>	<b>Motivasi Kerja</b>
BK1	0,882	0,603	0,141	0,416
BK2	0,866	0,509	0,190	0,436
BK3	0,819	0,540	0,182	0,437
BK4	0,793	0,454	0,359	0,194
BK5	0,848	0,489	0,281	0,261
BK6	0,799	0,425	0,158	0,303
BK7	0,882	0,627	0,327	0,525
BK8	0,868	0,627	0,337	0,495
K1	0,315	0,469	0,905	0,054
K2	0,202	0,341	0,845	0,064
K3	0,228	0,382	0,911	0,072
K4	0,357	0,386	0,841	0,169
K5	0,188	0,412	0,869	0,107
K6	0,183	0,356	0,909	0,112
K7	0,312	0,341	0,844	0,055
KK1	0,537	0,875	0,284	0,492
KK10	0,555	0,888	0,349	0,408
KK11	0,631	0,915	0,397	0,453
KK12	0,477	0,902	0,433	0,456
KK2	0,449	0,878	0,346	0,491
KK3	0,521	0,895	0,544	0,448
KK4	0,565	0,839	0,411	0,555
KK5	0,599	0,878	0,308	0,541

KK6	0,687	0,909	0,383	0,533
KK7	0,623	0,890	0,316	0,524
KK8	0,542	0,878	0,496	0,387
KK9	0,603	0,896	0,443	0,333
MK1	0,368	0,502	0,097	0,841
MK2	0,328	0,368	-0,086	0,902
MK3	0,456	0,496	-0,042	0,918
MK4	0,313	0,447	-0,052	0,884
MK5	0,324	0,295	0,007	0,850
MK6	0,470	0,515	0,266	0,897
MK7	0,494	0,477	0,134	0,895
MK8	0,469	0,534	0,288	0,860

Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2022

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)**

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Motivasi Kerja
Beban Kerja	0,8452			
Kepuasan Kerja	0,6415	0,8873		
Kompensasi	0,2933	0,4435	0,8753	
Motivasi Kerja	0,4667	0,5300	0,1030	0,8812

Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2022

Pembacaan tabel *Fornell-Lacker Criterion* pada tabel 5 adalah berdasarkan baris. Dapat dilihat bahwa nilai ( $\sqrt{AVE}$ ) variabel Beban Kerja sebesar 0,8452 sedangkan nilai korelasi pada variabel Kepuasan Kerja (0,6415), Kompensasi (0,2933), dan Motivasi Kerja (0,4667). Semua nilai variabel tersebut masih dibawah nilai variabel Beban Kerja. Dengan demikian ( $\sqrt{AVE}$ ) variabel Beban Kerja lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel. Sehingga syarat *Discriminant Validity* dengan ( $\sqrt{AVE}$ ) telah terpenuhi.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)



Beban Kerja	0,714
Kepuasan Kerja	0,787
Kompensasi	0,766
Motivasi Kerja	0,777

Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2022

Dari tabel 6 hasil uji dengan nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai reabilitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini dikarenakan nilai AVE pada seluruh konstruk telah lebih besar dari 0,50.

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian *Composite Reliability* & *Cronbach's Alpha***

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,943	0,952	Reliable
Kepuasan Kerja	0,975	0,978	Reliable
Kompensasi	0,949	0,958	Reliable
Motivasi Kerja	0,959	0,965	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2022

Berdasarkan Tabel 7 bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*  $\geq 0.70$ . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Nilai *R-Square* ( $R^2$ )**

Variabel	<i>R-Square</i> ( $R^2$ )
Kepuasan Kerja	0,557

Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2022

Dari Tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi dari konstruk kepuasan kerja sebesar 0.557. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel endogen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen yaitu Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi sebesar 55%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel eksogen lainnya diluar penelitian ini.

**Tabel 9**  
**Hasil Pengujian Model Fit**

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.0926	0.0926
NFI	0.5197	0.5197

Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2022

Dapat dilihat pada Tabel 9, hasil penelitian menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki good fit karena memiliki nilai *normal fit index (NFI)* menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini 51% (0.5197) lebih baik dari pada null model dan memiliki nilai *standarized root mean square residual (SRMR)* dibawah 0,10.

**Tabel 10**  
**Hasil Pengujian Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
BK → KK	0,4128	0,4172	0,1187	3,4766	0,0006
K → KK	0,2907	0,2964	0,1276	2,2781	0,0231
MK → KK	0,3075	0,3085	0,1176	2,6145	0,0092

Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2022

### 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil tabel 4.20 diketahui bahwa nilai t statistik adalah sebesar 2,6145 yang lebih besar dari nilai t tabel. Nilai P-Values adalah 0,0092 yakni kurang dari  $\alpha$  sebesar 0,05. Nilai coefficient adalah positif, yaitu sebesar 0,3075 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) atau dapat diartikan Motivasi Kerja (X1) akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 30,7 %. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini dinyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja” diterima.

### 2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil tabel 4.20 diketahui bahwa nilai t statistik adalah sebesar 3,4766 yang lebih besar dari nilai t tabel. Nilai P-Values adalah 0,0006 yakni kurang dari  $\alpha$  sebesar 0,05. Nilai coefficient adalah positif, yaitu sebesar 0,4128 yang artinya variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) atau dapat diartikan Beban Kerja (X2) akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 41,2 %. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini dinyatakan bahwa “Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja” diterima.

### 3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil tabel 4.20 diketahui bahwa nilai t statistik adalah sebesar 2,2781 yang lebih besar dari nilai t tabel. Nilai P-Values adalah 0,0231 yakni kurang dari  $\alpha$  sebesar 0,05. Nilai coefficient adalah positif, yaitu sebesar 0,2907 yang artinya variabel Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) atau dapat diartikan Kompensasi (X3) akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 29,0 %. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini dinyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja” diterima.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dimensi yang paling dominan dalam mengukur variabel Motivasi Kerja adalah MK3 dengan pernyataan “Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja” Sebaiknya kondisi lingkungan di perusahaan PT Mitusbishi bisa menumbuhkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat

termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik begitu juga dengan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan merasa puas bekerja dengan nyaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasir dan Citra (2013), Saleem, Mahmood, dan Mahmood (2010), Susanti dan Ariyanto (2019), Saluy dan Treshia (2016) yang membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja menghasilkan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dimensi yang paling dominan dalam mengukur variabel Beban Kerja adalah BK 7 dengan pernyataan “Saya selalu diberikan tugas yang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.” Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang diberikan target penjualan dengan batas waktu yang singkat, sehingga banyak karyawan yang merasa terbebani akan hal tersebut dan membuat karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal karena keterbatasan waktu. Maka dari itu perusahaan seharusnya bisa memberikan batas waktu yang wajar kepada karyawan agar bisa mencapai target yang diberikan.

penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) menyatakan bahwa hasil penelitian yang ditemukan Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan juga penelitian yang dilakukan Lumunon, Sendow dan Uhing (2019) menyatakan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## **3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dimensi yang paling dominan dalam mengukur variabel Kompensasi adalah K7 dengan pernyataan “Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan.” dalam hal ini karyawan PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors tidak mendapatkan apresiasi dan dukungan dari pimpinan sehingga menghasilkan kerja yang kurang memuaskan, seharusnya mendapatkan apresiasi atau penghargaan bisa berupa bonus agar karyawan termotivasi dengan adanya penghargaan yang diberikan dari atasan kepada karyawan dengan hasil kerja yang maksimal sehingga kepuasan kerja karyawan akan tercapai karena memiliki pendapatan extra.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Nusantari (2019) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, juga penelitian yang dilakukan Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan, dan penelitian Prasetio, Agathanisa dan Luturlean (2019) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors, hal ini berarti bahwa pemberian motivasi kerja yang tinggi maka kepuasan kerja juga meningkat dan akan menciptakan organisasi yang efektif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, maka hal tersebut akan membuat kepuasan kerja

karyawan pada karyawan PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors dapat meningkat juga karena bisa mendapat kompensasi yang tinggi atas beban kerja yang diberikan misal mencapai target penjualan.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors, hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin puas kepuasan kerja karyawan dikarenakan mendapatkan bonus dari target penjualan. penetapan kompensasi baik dan tepat maka kepuasan kerja juga meningkat sehingga karyawan merasa aman dan tenang dalam pemenuhan kebutuhannya.

## Saran

### a. Motivasi Kerja

Pada variabel Motivasi Kerja sebaiknya kondisi lingkungan di perusahaan PT Mitsubishi bisa menumbuhkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik begitu juga dengan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan merasa puas bekerja dengan nyaman.

### b. Beban Kerja

Pada variabel Beban Kerja sebaiknya perusahaan bisa memberikan batas waktu yang wajar kepada karyawan agar bisa mencapai target yang diberikan. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat dan baik lagi sehingga bisa mencapai target yang diberikan

### c. Kompensasi

Pada variabel Kompensasi dalam hal ini karyawan PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors seharusnya mendapatkan apresiasi atau penghargaan bisa berupa bonus agar karyawan termotivasi dengan adanya penghargaan yang diberikan dari atasan kepada karyawan dengan hasil kerja yang maksimal sehingga kepuasan kerja karyawan akan tercapai karena memiliki pendapatan extra

- d. hasil penelitian ini menunjukkan R-square yang masih kecil sebesar 0,557 untuk dijadikan variabel mempengaruhi kepuasan kerja sehingga Saran untuk peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, masih banyak variabel – variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti stress kerja, kinerja karyawan, komitmen karyawan, gaya kepemimpinan dan turnover intention sehingga penelitian selanjutnya dapat memberi referensi serta objek penelitian lainnya. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih banyak lagi. maka kiranya perlu dikaji kembali karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, karena saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abusama, M, Haming, M, & Hamzah, M. N. (2017). Effect of Motivation, Competence and Islamic Leadership on Job Satisfaction and Teacher Performance in Vocational High School.
- Agustine, T. D., & Nawangsari, L. C. (2020). The Effect of Compensation and Work Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 1304-1312.
- 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.
- Caterin, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Maju Mix Bersama Abadi Kota Palembang (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).

- Demak, J. R. K., & Pangemanan, S. S. (2014). Employee Discipline And Attitude To Job Satisfaction In Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Ghozali, I. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2014.
- Gofur, A. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 37-44.
- Gorenak, M., Spindler, T., & Brumen, B. (2019). The Influence of Competencies of Managers on Job Satisfaction of Employees in the Hotel Industry. *Organizacija*, 52(2).
- Gunawan, A., Machasin, M., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Hakim, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 191-201.
- Hasmalawati, N., & Restya, W. P. D. (2017). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(2), 63-67.
- Ibrahim, M., & Dahlius, A. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi (Doctoral dissertation, Riau University).
- Idris, E., Sugiarto, S., & Saleh, S. M. (2019). Analisa Karakteristik Sosial-Ekonomi Masyarakat terhadap Efektivitas Jembatan Penyeberangan di kota Banda Aceh. *Jurnal Arsip Rekayasa Sipil dan Perencanaan*, 2(1), 31-37.
- Januarizki, T. R., & Wihara, D. S. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan BPR Artha Samudra Indonesia. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 27-38.
- Julianti, H. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Karyawan di Rumah Sakit Anna Medika Bekasi (Doctoral dissertation, Universitas Darma Persada).
- Jusriadi, E., Syafaruddin, S., & Rahmadiani, R. (2019). The Influence of Competence, Work Discipline and Salary on Nurses' Job Satisfaction and Ability in Providing Service at PT. Zulu Alpha Papa Makassar. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 229-236.
- Kartawiria, R., & Wahyuningtyas, R. (2017). Analisis Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Pada Pt. X. *eProceedings of Management*, 4(3).
- Kaswan, & Akhyadi, A. S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Khairunnisa, V., & Setiawan, H. H. (2018). Pengaruh Efikasi Diri dan Kompetensi Kewirausahaan terhadap Intensi Berwirausaha (Studi pada Mahasiswa Aktif Universitas Pasundan Bandung) (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Khalimah, S. N., Soegito, A. T., & Nurkolis, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala