

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA
(Studi pada Karyawan PT.Sreeya Sewu Indonesia Tbk)**

Putri Andriyani dan Harefaan Arief

Universitas Mercu Buana

43120110060@student.mercubuana.ac.id/1Harefaan.arief@mercubuana.ac.id

Abstrak. Penelitian ini untuk menguji pengaruh kompensasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia Tbk. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Sreeya Sewu Indonesia Tbk. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 1.700 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penentuan ukuran sampel menggunakan teknik rumus slovin dengan sampel 324 karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja sebagai mediasi mampu mempengaruhi kompensasi terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja sebagai mediasi mampu mempengaruhi komitmen terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai mediasi mampu mempengaruhi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sreeya Sewu Indonesia Tbk.

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Abstract. This study was to determine the effect of compensation, commitment and work discipline on the job satisfaction through work motivation as a mediation variable of employee PT. Sreeya Sewu Indonesia Tbk. The subject of this research are employees who work at PT. Sreeya Sewu Indonesia Tbk. The population in this study were 1.700 respondents using a quantitative descriptive approach. Determination of sample size using a slovin formula technique with a total of 324 all employees of PT. Sreeya Sewu Indonesia. The method analysis data used in this study is the Structural Equation Model (SEM) with a Smart-PLS analysis tool. The results of this study show that the variables of compensation have a positive and significant effect on work motivation, commitment have a positive and significant effect on work motivation, work discipline have a positive and significant effect on work motivation, compensation have a positive and significant effect on job satisfaction, commitment have a positive and significant effect on job satisfaction, work discipline have a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation as mediation is able to influence compensation towards job satisfaction, work motivation as mediation is able to influence commitment towards job satisfaction and work motivation as mediation is able to influence work discipline towards job satisfaction of PT. Sreeya Sewu Indonesia.

Keywords: Compensation, Commitment, Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dengan kinerja karyawan yang baik dan benar. Sumber daya manusia melalui prakteknya akan mengalami penurunan kualitas karyawan, kepemimpinan, perubahan perencanaan dan kebijakan baru yang sangat berpengaruh dalam menjalankan Perusahaan. Menyadari bahwa sumber daya manusia harus dikelola dengan baik maka diperlukannya perhatian khusus dalam mengatur dan memelihara sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan (Yumhi, 2021).

PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk, yang sebelumnya dikenal sebagai PT Betara Darma Ekspor Impor, didirikan pada 6 September 1985, awalnya berfokus pada peternakan dan pengolahan ayam. Perusahaan ini mengubah namanya menjadi PT Sierad Produce pada 1986 dan melakukan penawaran saham perdana pada 27 Desember 1996, mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia dengan kode "SIPD". Dengan perkembangan bisnisnya, PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk mengakuisisi PT Belfoods Indonesia, yang bergerak di bidang pengolahan makanan beku. Pada tahun 2015, perusahaan ini menjadi bagian dari Grup Gunung Sewu Kencana melalui PT Great Giant Pineapple. Untuk mencerminkan sinergi grup dan transformasinya, perusahaan ini mengubah namanya menjadi PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk pada 21 September. Saat ini, bisnis Sreeya mencakup produksi pakan ternak, DOC (Day Old Chicks), live bird, dan produk pangan olahan. Perusahaan ini mengutamakan kualitas produk dengan menerapkan teknologi biosekuriti yang ketat dan menjadi yang pertama di Indonesia yang menerapkan Halal Blockchain dalam tata cara pemotongan sesuai Syariah Islam. Sreeya juga memiliki inovasi unggulan seperti Smart Farm dan pakan ayam berbahan dasar Ekstrak Nanas, yang merupakan yang pertama kali di Indonesia. Berdasarkan pengamatan, diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia perusahaan dalam beberapa tahun dikatakan rendah. Adapun beberapa penyebab turunnya kepuasan karyawan disebabkan tidak adanya kompensasi yang menjadikan semangat dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta komitmen dan disiplin kerja yang tidak mendukung. Hal ini didukung dengan adanya penilaian karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, seperti yang ditunjukkan pada tabel rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan berikut ini:

Tabel 1. Data Pencapaian Kepuasan Karyawan Periode 2021-2023

No	Tahun	Target Pencapaian	Persentase Pencapaian	Realisasi Pencapaian	Selisih
1	2021	3.000.000.000	70%	2.100.000.000	900.000.000
2	2022	3.000.000.000	60%	1.800.000.000	1.200.000.000
3	2023	3.000.000.000	50%	1.500.000.000	1.500.000.000

Sumber: Data Internal PT. Sreeya Sewu Indonesia Tbk, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa adanya penurunan data capaian target dari kepuasan karyawan yang disetiap tahunnya dari 2021 sampai 2023 mengalami penurunan persentase dan yang paling rendah pada tahun 2023 dengan persentase pencapaian 50% yang tidak bisa mencapai 100% yang di mana capaian kepuasan karyawan tidak pada posisi yang baik sehingga karyawan tidak merasa puas dalam bekerja karena dalam tahun-tahun terakhir mengalami penurunan kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dipengaruhi oleh tingkat kehadiran yang rendah dan banyaknya karyawan yang terlambat, banyaknya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah tersebut dapat berpengaruh terhadap perusahaan.

KAJIAN TEORI

Sumber Daya Manusia. Menurut Hasibuan (2018) manajemen sumber daya manusia adalah

ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Menurut Kasmir (2016) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Bangun (2018) diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menoleh, melatih, menilai dan kompensasi karyawan dan memperhatikan hubungan antar karyawan atau tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan dan keadilan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Kepuasan Kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sikap pemimpin terhadap karyawan dan kompensasi atau balas jasa (Hasibuan, 2018).

Motivasi Kerja. Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2016) ada tiga jenis motivasi yaitu pendorong utama, Semi pendorong utama, Pendorong non material Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan bagi pegawai itu sendiri. Adapun manfaat bagi pegawai prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas pada diri mereka. Bagi organisasi prestasi kerja dapat memberikan manfaat yang sangat besar, karena cara ini dapat memberikan kemudahan pada perusahaan terutama hal-hal yang berkenaan dengan pengambilan keputusan organisasi dalam proses pencapaian tujuan.

Kompensasi. Menurut Priansa (2016) menyatakan kompensasi itu sendiri bagi organisasi dan perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Adapun tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Nawawi (2016) menyatakan bahwa kompensasi bukan hanya berupa uang atau gaji namun bisa berupa penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja keras karyawan untuk menunjang dan meningkatkan kepuasan dan kinerja. Konsep di atas juga diperkuat oleh Darmawan (2018) menyatakan kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (financial rewards) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaiannya mereka dengan sebuah organisasi.

Komitmen. Menurut Afshari et al., (2020) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasional merupakan derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan

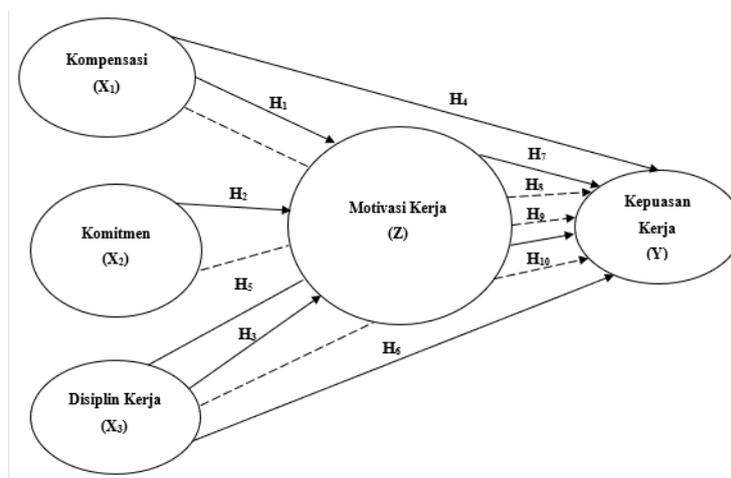
keterlibatannya dalam organisasi tertentu.

Ahad (2021) bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan keinginan atau kehendak serius untuk melakukan tindakan atau melaksanakan pekerjaan khusus, dan hal ini terinternalisasi dalam diri. Komitmen dalam diri seseorang akan membuat seseorang mempunyai hasrat yang besar sekali untuk konsisten dalam bertindak, baik dalam membuat keputusan sendiri ataupun dalam berhubungan dengan orang lain. Sehingga tekanan baik yang datang dari dalam diri maupun dari orang lain, tidak membuatnya mengubah keputusan dan arah tindakan yang akan dilakukannya.

Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Marlapa dan Mulyana (2020) menjelaskan disiplin adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sedangkan menurut Rivai (2018) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Kerangka Konseptual. Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan permasalahan, tujuan masalah, dan landasan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi adalah interaksi antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang telah dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah karyawan curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan dan kontribusi terhadap pencapaian visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan Aditya (2021), menjelaskan bahwa dengan adanya dukungan kompensasi yang baik, kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan. Berdasarkan pendapat ahli dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan. Jika dirumuskan hipotesis pertama yaitu:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Pengaruh Komitmen Terhadap Motivasi Kerja. Komitmen dari karyawan mampu membuat adanya motivasi yang tinggi dari karyawan, semakin karyawan termotivasi sudah pasti karyawan tersebut akan memiliki komitmen yang tinggi dalam perusahaan untuk bisa bekerja selama-lamanya, namun jika karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi di dalam perusahaan maka tidak adanya komitmen organisasi yang baik dari karyawan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ganiar dan Arwiah (2022) faktor komitmen berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Berdasarkan pendapat ahli dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara komitmen dengan motivasi karyawan. Jika dirumuskan hipotesis kedua yaitu:

H2: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja. Kedisiplinan yang baik dari karyawan sudah mampu pasti bisa membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja, jika karyawan tidak memiliki kedisiplinan yang baik sudah pasti karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja karena kedisiplinan akan membangun sifat motivasi menjadi lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ganiar dan Arwiah (2022), faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Berdasarkan pendapat ahli dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara disiplin kerja dengan motivasi karyawan. Jika dirumuskan hipotesis ketiga yaitu:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi adalah penerimaan imbalan yang diterima oleh karyawan secara menyeluruh (total) karena perusahaan menganggap ia telah bekerja dengan maksimal sehingga memberikan apresiasi berupa kompensasi yang bersifat finansial maupun nonfinansial sehingga membuat karyawan merasa terpuaskan dalam bekerja di perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2021) faktor kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pendapat ahli dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Jika dirumuskan hipotesis keempat yaitu:

H4: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja. Komitmen adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal untuk bisa tetap tinggal dalam perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen yang baik pasti akan merasa puas untuk bekerja di perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrianti dan Wati (2022), faktor komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pendapat ahli dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara komitmen dengan kepuasan kerja. Jika dirumuskan hipotesis kelima yaitu:

H5: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Disiplin kerja adalah suatu konsep yang mencakup ketaatan, tanggung jawab, dan ketertiban dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan sehingga semakin tinggi pula kinerja dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan tersebut (Nopitasari dan Krisnandy, 2019). Perilaku disiplin kerja tersebut dapat timbul karena kepuasan karyawan yang terpenuhi. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, yaitu Yumhi (2021), Sukmawaty (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari uraian di atas diajukan hipotesis

keenam sebagai berikut:

H6: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Menurut Anjani (2019) motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, namun sebaliknya jika tidak terdapat motivasi yang kuat dari para karyawan itu karena tidak adanya dorongan atau apresiasi dari perusahaan sehingga karyawan menjadi malas dalam bekerja dan mempunyai niat ingin meninggalkan perusahaan sesegera mungkin (Ainanur dan Tirtayasa, 2019). Hasil penelitian terdahulu oleh Sadat et al., (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Wahyudi (2019) dan Olusadum dan Anulika (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis ketujuh, sebagai berikut:

H7: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Motivasi Kerja memediasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Yuppentek (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, ini berarti bahwa kepuasan seseorang akan meningkat ketika merasa termotivasi dari kompensasi yang didapatkan dari perusahaan dan didukung dengan adanya motivasi yang didapatkan karyawan. Junaidin, et al (2022) dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi kompensasi terhadap kepuasan kerja, perusahaan harus senantiasa memberikan apa yang dibutuhkan karyawan seperti adanya motivasi yang diberikan sehingga karyawan akan berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang didapatkan maka motivasi kerja dan kepuasan karyawan menjadi lebih baik. Oleh karena itu berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis kedelapan, yaitu:

H8: Motivasi kerja memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja

Motivasi Kerja memediasi Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja. Astuti dan Rahardjo (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi komitmen terhadap kepuasan kerja, ini berarti bahwa kepuasan seseorang akan meningkat ketika motivasi kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi dan adanya komitmen dalam bekerja kepada perusahaan. Burhan, et al (2022) dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan mampu memediasi komitmen terhadap kepuasan kerja, perusahaan harus senantiasa memberikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan akan berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada perusahaan dan karyawan akan bekerja dengan etos kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan komitmen. Oleh karena itu berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis kesembilan, yaitu:

H9: Motivasi kerja memediasi hubungan antara komitmen terhadap kepuasan kerja

Motivasi Kerja memediasi Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Astuti dan Rahardjo (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi disiplin terhadap kepuasan kerja, ini berarti bahwa kepuasan seseorang akan meningkat ketika motivasi kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi dan adanya kedisiplinan bekerja karyawan di perusahaan. Burhan, et al (2022) dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja

karyawan mampu memediasi komitmen terhadap kepuasan kerja, perusahaan harus senantiasa memberikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan akan berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada perusahaan dan karyawan akan bekerja dengan disiplin kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan disiplin. Oleh karena itu berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis kesepuluh, yaitu:

H10: Motivasi kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

METODE

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan Agustus 2024 dengan tempat penelitian dilakukan di PT. Sreeya Sewu Indonesia. Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian yang mengarah kepada pengujian teori-teori melalui pengakuan variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan data dengan prosedur statistik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja, sehingga desain penelitian yang sesuai adalah model kausal.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia. Sampel yang digunakan yaitu 324 orang responden yaitu karyawan yang ada di PT. Sreeya Sewu Indonesia dengan menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara penyebaran kuesioner, observasi dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model regresi linear berganda, yaitu mengukur pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dan melakukan analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka yang dalam perhitungannya menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program pengelolaan software Smart-PLS Versi 3.2.9.

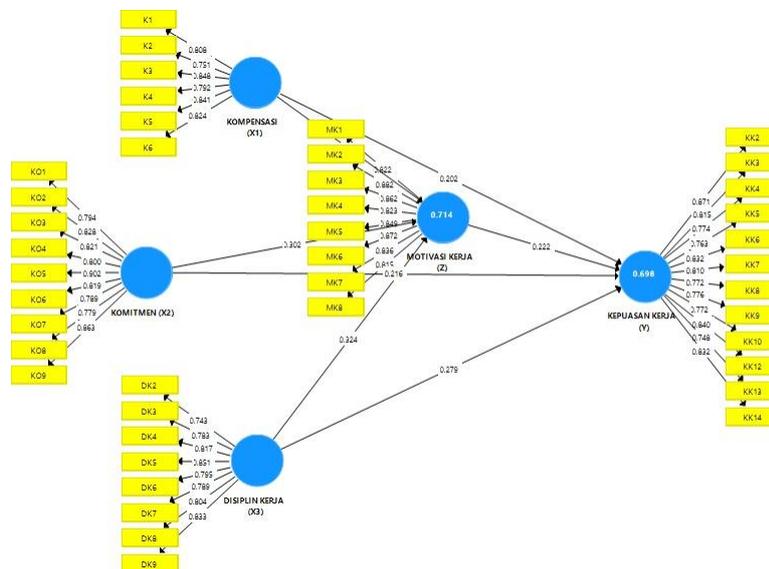
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian *Convergent Validity*. Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* dengan *construct score* yang dihitung. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun pada riset pengembangan skala, *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Dalam penelitian ini nilai *loading factor* yang digunakan adalah di atas 0,70 (Hair et al, 2017). Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstraknya seperti terlihat pada tabel dan gambar struktural di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ketepatan
Komponen (X ₁)	K1	0.808	Valid
	K2	0.751	Valid
	K3	0.848	Valid
	K4	0.792	Valid
	K5	0.841	Valid
	K6	0.824	Valid
Komponen (X ₂)	KO1	0.794	Valid
	KO2	0.828	Valid
	KO3	0.821	Valid
	KO4	0.800	Valid
	KO5	0.902	Valid
	KO6	0.819	Valid
	KO7	0.789	Valid
	KO8	0.779	Valid
	KO9	0.863	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	DK2	0.743	Valid
	DK3	0.783	Valid
	DK4	0.817	Valid
	DK5	0.851	Valid
	DK6	0.795	Valid
	DK7	0.789	Valid
	DK8	0.804	Valid
	DK9	0.833	Valid
	Motivasi (Z)	M1	0.822
M2		0.882	Valid
M3		0.862	Valid
M4		0.823	Valid
M5		0.849	Valid
M6		0.872	Valid
M7		0.836	Valid
M8		0.815	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK2	0.871	Valid
	KK3	0.815	Valid
	KK4	0.774	Valid
	KK5	0.763	Valid
	KK6	0.832	Valid
	KK7	0.810	Valid
	KK8	0.772	Valid
	KK9	0.776	Valid
	KK10	0.772	Valid
	KK11	0.840	Valid
	KK12	0.748	Valid
	KK13	0.748	Valid
	KK14	0.832	Valid

Sumber: *Output PLS, 2024*



Sumber: *Output PLS, 2024*

Gambar 2. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Hasil dari pengujian convergent validity pada Tabel 2 dan Gambar 2, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki nilai loading factor di atas 0,70.

Hasil Pengujian Discriminant Validity. Pengujian *discriminant validity* yaitu indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 3. Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Cross Loading)*

	Kompensasi	Komitmen	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
K1	0.808	0.662	0.578	0.654	0.630
K2	0.751	0.591	0.605	0.556	0.577
K3	0.848	0.582	0.602	0.543	0.608
K4	0.792	0.648	0.603	0.667	0.595
K5	0.841	0.692	0.654	0.762	0.637
K6	0.824	0.554	0.565	0.521	0.580
KO1	0.579	0.794	0.574	0.624	0.541
KO2	0.635	0.828	0.602	0.679	0.626
KO3	0.653	0.821	0.667	0.738	0.708
KO4	0.602	0.800	0.608	0.532	0.596
KO5	0.699	0.902	0.673	0.685	0.655
KO6	0.658	0.819	0.657	0.605	0.627
KO7	0.634	0.789	0.650	0.696	0.637
KO8	0.563	0.779	0.562	0.498	0.562
KO9	0.665	0.863	0.640	0.647	0.628
DK1	0.606	0.701	0.743	0.655	0.583
DK3	0.556	0.519	0.783	0.468	0.566
DK4	0.647	0.627	0.817	0.717	0.643
DK5	0.612	0.671	0.851	0.662	0.642
DK6	0.564	0.608	0.795	0.580	0.637
DK7	0.560	0.524	0.789	0.478	0.572
DK8	0.629	0.593	0.804	0.691	0.644
DK9	0.579	0.630	0.833	0.661	0.615
MK1	0.612	0.673	0.639	0.822	0.591
MK2	0.604	0.690	0.689	0.882	0.703
MK3	0.653	0.625	0.636	0.862	0.581
MK4	0.665	0.649	0.677	0.823	0.679
MK5	0.687	0.687	0.686	0.849	0.738
MK6	0.672	0.669	0.665	0.872	0.675
MK7	0.614	0.604	0.621	0.836	0.560
MK8	0.593	0.651	0.613	0.815	0.594
KK2	0.621	0.667	0.667	0.710	0.871
KK3	0.624	0.615	0.611	0.548	0.815
KK4	0.544	0.501	0.598	0.631	0.774
KK5	0.548	0.580	0.548	0.540	0.763
KK6	0.631	0.646	0.666	0.692	0.832
KK7	0.683	0.670	0.652	0.658	0.810
KK8	0.611	0.669	0.616	0.688	0.772
KK9	0.604	0.579	0.574	0.518	0.776
KK10	0.551	0.500	0.594	0.618	0.772
KK12	0.607	0.662	0.645	0.670	0.840
KK13	0.517	0.528	0.516	0.520	0.748
KK14	0.617	0.629	0.653	0.588	0.832

Sumber: *Output PLS, 2024*

Hasil pengujian *discriminant validity (cross loading)* menjelaskan bahwa semua variabel yaitu Kompensasi, Komitmen, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja maupun Kepuasan Kerja dan indikator sudah lebih besar pada konstruk lainnya sehingga dinyatakan memiliki konstruk yang baik.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4. Hasil Pengujian AVE

Variabel	AVE
Kompensasi	0.658
Komitmen	0.676
Disiplin Kerja	0.644
Motivasi Kerja	0.714
Kepuasan Kerja	0.642

Sumber: *Output PLS, 2024*

Tabel 5. Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (*Fornell Lacker Criterium*)

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen	Kompensasi	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0.802				
Kepuasan Kerja	0.766	0.801			
Komitmen	0.764	0.758	0.822		
Kompensasi	0.743	0.747	0.771	0.811	
Motivasi Kerja	0.775	0.762	0.777	0.770	0.845

Sumber: *Output PLS, 2024*

Dari Tabel 4 dan 5 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted* (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* $\geq 0,7$ hal itu berarti konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 6. Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kompensasi	0.896	0.920	Reliabel
Komitmen	0.940	0.949	Reliabel
Disiplin Kerja	0.921	0.935	Reliabel
Motivasi Kerja	0.943	0.952	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.949	0.955	Reliabel

Sumber: *Output PLS, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.6 bahwa hasil pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $\geq 0,70$. Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

Hasil Pengujian Nilai *R-Square*. Melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*.

Tabel 7. Nilai R2 Variabel Endogen

Variabel Endogen	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Motivasi Kerja	0.714	0.711
Kepuasan Kerja	0.698	0.694

Sumber: *Output PLS, 2024*

Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel Motivasi Kerja dapat dikatakan kuat memiliki nilai di atas 0.67. Model pengaruh variabel laten independen (Kompensasi, Komitmen dan Disiplin Kerja) terhadap Motivasi Kerja nilai *R-square Adjusted* sebesar 0.711 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Motivasi Kerja yang dapat dijelaskan oleh Kompensasi, Komitmen dan Disiplin Kerja sebesar 71.1% sedangkan 28.9% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Kemudian Kepuasan Kerja menghasilkan nilai *R-square Adjusted* sebesar 0.694 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kepuasan Kerja yang dapat dijelaskan oleh Kompensasi, Komitmen,

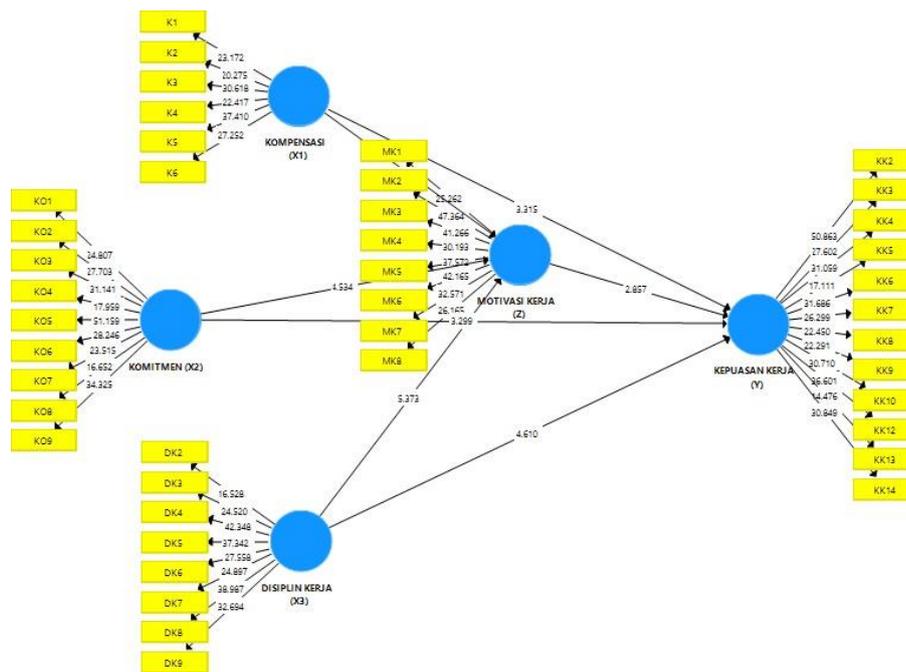
Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 69,4% sedangkan 30,6 % dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur). Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari *t-table* pada alpha 0,05 (5%) = 1,64, kemudian *t-table* dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	P Value	Kesimpulan	Hasil
Coefficients Direct Effects (Dampak Secara Langsung)							
H ₁	Komunikasi → Motivasi Kerja	0.296	0.061	4.886	0.000	Berdasarkan Signifikan	Diterima
H ₂	Komunikasi → Disiplin Kerja	0.302	0.067	4.534	0.000	Berdasarkan Signifikan	Diterima
H ₃	Disiplin Kerja → Motivasi Kerja	0.324	0.060	5.373	0.000	Berdasarkan Signifikan	Diterima
H ₄	Komunikasi → Komunikasi Kerja	0.202	0.061	3.315	0.001	Berdasarkan Signifikan	Diterima
H ₅	Komunikasi → Komunikasi Kerja	0.216	0.066	3.299	0.001	Berdasarkan Signifikan	Diterima
H ₆	Disiplin Kerja → Komunikasi Kerja	0.279	0.060	4.610	0.000	Berdasarkan Signifikan	Diterima
H ₇	Motivasi Kerja → Komunikasi Kerja	0.222	0.078	2.857	0.005	Berdasarkan Signifikan	Diterima
Coefficients Indirect Effects (Dampak Tidak Langsung)							
H ₈	Komunikasi → Motivasi Kerja → Komunikasi Kerja	0.066	0.028	2.364	0.019	Berdasarkan Signifikan	Diterima
H ₉	Komunikasi → Disiplin Kerja → Komunikasi Kerja	0.067	0.029	2.284	0.023	Berdasarkan Signifikan	Diterima
H ₁₀	Disiplin Kerja → Motivasi Kerja → Komunikasi Kerja	0.072	0.028	2.578	0.010	Berdasarkan Signifikan	Diterima

Sumber: *Output PLS, 2024*



Sumber: *Output PLS, 2024*
Gambar 3. Hasil Uji *Bootstrapping*

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dan dengan indikator “Insentif yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan” yang berpengaruh membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk menjadi baik jika karyawan mendapatkan insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Maulana (2019), Jufrizen dan Sitorus (2021) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi pada motivasi kerja menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan pada motivasi kerja.

Pengaruh Komitmen terhadap Motivasi Kerja. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk dengan indikator “Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan perusahaan saat ini” artinya motivasi kerja karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk memiliki motivasi kerja yang baik karena karyawan mampu untuk bisa bekerja dan bertahan di perusahaan dan merasa akan merugi jika meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Aprianti (2020), serta Novita et al., (2022) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dan dengan indikator “Saya melakukan semua pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan” yang berpengaruh membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk menjadi baik jika karyawan dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk.

Penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Maulana (2019), Jufrizen dan Sitorus (2021) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja pada motivasi kerja menyatakan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan kerja PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk akan meningkat jika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dan memuaskan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang lebih dulu dilakukan oleh Sihombing (2020), Uloli et al., (2019) serta Rochman dan Aulia (2019) penelitian yang dilakukan Alfiyah dan Riyanto (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan kerja PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk akan meningkat jika karyawan memiliki komitmen dalam bekerja yang baik dalam setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang lebih dulu dilakukan oleh Sihombing (2020), Uloli et al., (2019) serta Rochman dan Aulia (2019) penelitian yang dilakukan Alfiyah dan Riyanto (2019) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan kerja PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk akan meningkat jika karyawan memiliki kedisiplinan yang baik di dalam perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Maulana (2019), Jufrizen dan Sitorus (2021) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja pada kepuasan kerja menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan kerja PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk akan meningkat jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik dalam bekerja sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang lebih dulu dilakukan oleh Sihombing (2020), Uloli et al., (2019) serta Rochman dan Aulia (2019) penelitian yang dilakukan Alfiyah dan Riyanto (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang mampu dimediasi oleh motivasi kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk akan meningkat jika karyawan mendapatkan kompensasi yang tinggi, sesuai dan memuaskan sehingga mampu menimbulkan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang lebih dulu dilakukan oleh Sihombing (2020), Uloli, et al (2019) serta Rochman dan Aulia (2019) penelitian yang dilakukan Alfiyah dan Riyanto (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang mampu dimediasi

oleh motivasi kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk akan meningkat jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, sesuai dan memuaskan sehingga mampu menimbulkan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerjanya dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang lebih dulu dilakukan oleh Sihombing (2020), Uloli, et al (2019) serta Rochman dan Aulia (2019) penelitian yang dilakukan Alfiyah dan Riyanto (2019) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang mampu dimediasi oleh motivasi kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk akan meningkat jika karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang baik, sesuai dengan standar prosedur perusahaan dan memuaskan sehingga mampu menimbulkan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerjanya dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang lebih dulu dilakukan oleh Sihombing (2020), Uloli, et al (2019) serta Rochman dan Aulia (2019) penelitian yang dilakukan Alfiyah dan Riyanto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan rumusan masalah beserta analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin sesuai dan besar kompensasi yang diterima karyawan maka semakin termotivasi juga kerja para karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk.
2. Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin karyawan memiliki komitmen yang tinggi di PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk maka semakin termotivasi juga kerja para karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin disiplin karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk maka semakin termotivasi juga kerja para karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk.
4. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin sesuai dan besar kompensasi yang diterima karyawan maka semakin merasa puas karyawan dalam bekerja di PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk.
5. Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan bekerja para karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk.
6. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin disiplin kinerja karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan bekerja para karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk.
7. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin termotivasi karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk maka semakin meningkat kepuasan karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk.
8. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Semakin sesuai dan besar kompensasi yang diterima karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk maka semakin termotivasi karyawan dalam bekerja dan semakin puas dalam pekerjaannya.

9. Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Semakin tinggi komitmen para karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk maka semakin tinggi motivasi dalam bekerja dan kepuasan kerjanya.
10. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan para karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk maka semakin tinggi motivasi dalam bekerja dan kepuasan kerjanya.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan dan peneliti berikutnya, antara lain:

Bagi PT. Sreeyea Sewu Indonesia Tbk.

- a. Untuk Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil penelitian dengan hasil uji bootstrapping tertinggi yaitu KK2 dengan pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan” maka disarankan kepada pimpinan dan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk untuk bisa memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada para karyawan dalam setiap pekerjaannya sehingga karyawan mampu untuk bisa mengatasi masalah dalam setiap pekerjaannya dan memiliki rasa kepuasan pada diri sendiri.
- b. Untuk Kompensasi, berdasarkan hasil penelitian dengan hasil uji bootstrapping tertinggi yaitu K5 dengan pernyataan “Adanya asuransi kesehatan bagi pegawai dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga saya” maka disarankan kepada pimpinan dan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk untuk bisa memberikan asuransi kesehatan kepada seluruh karyawan dan para keluarga karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam kompensasi berupa asuransi yang diterima karyawan.
- c. Untuk Komitmen, berdasarkan hasil penelitian dengan hasil uji bootstrapping tertinggi yaitu KO5 dengan pernyataan “Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan perusahaan saat ini” maka disarankan kepada pimpinan dan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk untuk bisa memberikan kenyamanan masing-masing karyawan sehingga karyawan memiliki komitmen yang tinggi di dalam perusahaan dan tidak akan meninggalkan perusahaan karena merasa termotivasi dalam bekerja dan puas bekerja di PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk.
- d. Untuk Disiplin Kerja, berdasarkan hasil penelitian dengan hasil uji bootstrapping tertinggi yaitu DK4 dengan pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan” maka disarankan kepada pimpinan dan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk untuk bisa memberikan atau memberlakukan standar yang dimiliki perusahaan dalam setiap pekerjaan sehingga karyawan mampu untuk menyesuaikan dan mencapai standar perusahaan tersebut, kemudian memberikan reward agar karyawan merasa terpacu untuk bisa selalu disiplin dalam bekerja.
- e. Untuk Motivasi Kerja, berdasarkan hasil penelitian dengan hasil uji bootstrapping tertinggi yaitu MK2 dengan pernyataan “Saya antusias untuk berprestasi tinggi di perusahaan” maka disarankan kepada pimpinan dan PT Sreeya Sewu Indonesia Tbk untuk bisa memberikan perlakuan yang baik kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan mampu untuk meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan bisa berprestasi dalam setiap pekerjaan dan merasa puas dengan pencapaiannya.

Bagi Peneliti Selanjutnya. Berdasarkan hasil penelitian ini, saran untuk penelitian selanjutnya sebagai referensi diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain atau menambah variabel lain sebagai variabel independent, mengingat masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja seperti (Konflik Peran, Pengembangan Karir, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan lain-lain). Selain itu, jumlah sampel atau responden diperbanyak agar hasil uji data penelitian lebih akurat, karena

saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Aditya W. L. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Nur Laily Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja (Intervening: Motivasi Kerja). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Burhan, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 447-458.
- Darmawan, M. (2018). *Kiat Percepatan Kinerja UMKM Dengan Modal Strategi Orientasi Berbasis Lingkungan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Darodjat. T.A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Djaya, S. (2021). *Buletin Studi Ekonomi*. 26(1), 72–84. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/>.
- Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Artha Retailindo. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis82>.
- Ganiar., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. In *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Ghaffari, S., & R., S. J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4).
- Hair, Joseph E. Jr. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc. California. USA.
- Hasibuan, M. SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. In *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147.
- Junaidin, J., Irvan, N. F., Sabban, Y. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Laboratory/1dan/1Simulator/1Politeknik/1Ilmu/1Pelayaran

- Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 738-748.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Job Satisfaction with Motivation as Interviening Variables. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 54.
- Nawawi. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2019). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoiku Federal College of Eduaction. *sigma*, 1(1), 53-65.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Yuppentek, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mozaik*, 11(1), 1-11.