

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

PT. PATRA BADAK ARUN SOLUSI

Imam Arrywibowo¹, Tamzil Yusuf², Nurhayati³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Balikpapan

imam@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi Balikpapan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 52 karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi Balikpapan, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Uji statistik dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan program Smart PLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of compensation, motivation and work discipline on employee job satisfaction at PT. Patra Badak Arun Solutions Balikpapan. Data collection was carried out through distributing questionnaires targeting 52 PT employees. Patra Badak Arun Solutions Balikpapan. The research methodology uses a quantitative approach and uses purposive sampling. Statistical tests and data processing were carried out using Partial Least Square (PLS) via the SmartPLS version 3.0 program. Research findings reveal that motivation variables have a positive and significant influence on job satisfaction. On the other hand, compensation and work discipline variables do not have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

PT. Patra Badak Arun Solusi, dikenal sebagai PT. PBAS, merupakan anak perusahaan dari PT. Pertamina bagian dari perusahaan konstruksi milik negara (BUMN) yang bergerak dalam berbagai bidang, termasuk Operation & Maintenance (O&M), Engineering, Procurement, Construction (EPC), Plant Services (PS), dan Pelatihan dan/atau Pendidikan (Training & Manpower Provider/TMPP). Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi dan pemeliharaan kilang, serta fasilitas penunjang industry migas lainnya, desain proses/sistem, pengadaan barang dan jasa konstruksi, serta peralatan fasilitas kerja. Oleh karenanya, PT. PBAS memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kinerja yang baik meningkatkan kinerja di dalam organisasi, dapat dilakukan dengan mengadakan performance appraisal pada karyawan. PT. Patra Badak Arun Solusi 100% adalah milik Pertamina dengan bersinergi maka secara ultimate akan mendukung optimalisasi antara seluruh afiliasi Pertamina. Networking dan supports dari seluruh Pertamina Group. PT. Patra

Badak Arun Solusi memiliki tata nilai perusahaan yang sama dengan Pertamina yaitu Akhlak, dan turut menerapkan GCG (Good Corporate Governance), dan juga berkomitmen pada OTOBOS (On Time, On Budget, On Specification). dan sejalan dengan system yang ada di Pertamina seperti ICT, E-Vendor, My Sap, dan lainnya yang mendukung sesuai dengan sistem di Pertamina sehingga akan selalu update terhadap teknologi informasi dalam proses bisnis PT. Patra Badak Arun Solusi Maupun Pertamina.

Sebagai penunjang bisnis pelaksanaan tugas dan fungsi serta mencapai visi dan misi tersebut, PT. Patra Badak Arun Solusi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga Ahli yang berkualitas dimana Sumber daya Manusia (SDM) ini terdiri dari Karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi selanjutnya merupakan ujung tombak asset yang paling bernilai dan berkembang yang mampu mengendalikan faktor lain, pada hakikatnya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja adalah saat seseorang merasakan kesenangan serta cinta terhadap pekerjaannya. Penting untuk menciptakan Kepuasan Kerja pada karyawan dengan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan mereka. Pengertian ini menjelaskan jika karyawan organisasi akan merasa puas bila tidak ada *gap (kesenjangan)* antara apa yang didapatkan dengan apa yang diharapkan (Prayogo et al., 2019).

Kompensasi berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor utama dalam mendorong kepuasan kerja karyawan. (Tanjung et al., 2020) Kompensasi adalah segala bentuk penghasilan, baik berupa uang tunai maupun barang atau manfaat tidak langsung lainnya, yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada Perusahaan. (Sinaga et al., 2020) Mengajukan kompensasi adalah satu dari berbagai cara untuk memotivasi karyawan. Memberikan petunjuk dan arahan juga termasuk dalam strategi motivasi atasan. Motivasi merupakan aspek penting dalam psikologi individu yang berpengaruh pada peningkatan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, karyawan akan merasa puas dengan pencapaian yang telah mereka capai. Jika atasan tidak memberikan arahan yang cukup mengenai pemahaman tugas-tugas kerja, ini dapat membuat karyawan terlihat kurang terampil dalam pekerjaannya. Dampak dari hal ini termasuk kekecewaan pelanggan dan berpengaruh pada reputasi perusahaan. (Supriadi et al., 2022) Perusahaan menyadari bahwa memberikan kompensasi yang sesuai dan memuaskan akan mendorong tingkat komitmen yang tinggi. Hasil Riset yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2023) Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengilustrasikan jika makin sesuai kompensasi yang diterima, maka kepuasan kerja pegawai juga makin meningkat. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2021) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja berikutnya ialah motivasi. (Sharma et al., 2022) kepuasan kerja seorang karyawan tidak dapat terlepas dari motivasi kerja yang menjadi harapannya. dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja. (Rasyid et al., 2020) Motivasi adalah factor pendorong yang mendorong individu untuk melakukan serangkaian tindakan, mempertimbangkan tujuan yang ingin dicapai, seberapa kuat upaya yang dikeluarkan, dan seberapa konsisten usaha itu dipertahankan. Ketika motivasi rendah, bahkan individu yang berbakat mungkin menjadi tidak produktif, sementara motivasi tinggi dapat mengubah individu biasa menjadi pencapai luarbiasa. (Jufri et al., 2019) Motivasi yang tinggi dari setiap karyawan akan berpengaruh

positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas perusahaan. Setiap karyawan mempunyai motivasi pada dirinya yang berbeda-beda dan rasa puas dalam melakukan pekerjaan tertentu serta hanya dapat dirasakan oleh diri mereka sendiri. Oleh karenanya, setiap karyawan seharusnya memiliki motivasi tinggi, karena hal ini akan memengaruhi kesetiaan, disiplin kerja, dan produktivitas mereka, yang pada akhirnya akan tercermin dalam tingkat kepuasan kerja. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menggambarkan jika ada beberapa problem kurangnya motivasi dari pimpinan kepada karyawannya, mengakibatkan kepuasan kerja menurun. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mappamiring, 2020) motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu factor pendorong yang turut menentukan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin buruk disiplin kerja karyawan. (Fajri, et al., 2022) Disiplin adalah karakteristik dari sebuah organisasi yang berfungsi sebagai panduan atau pengendali terhadap perilaku kerja yang dapat diukur. (Suryawan & Salsabilla, 2022) Kedisiplinan dapat diartikan sebagai sifat atau kualitas dalam melaksanakan tugas yang melekat pada seorang anggota tim, dengan tujuan mencapai target perusahaan. (Nurdin et al., 2023) Disiplin adalah kesadaran akan semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menetapkan semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja adalah sarana yang dimanfaatkan oleh manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan, mendorong mereka untuk merubah perilaku, dan meningkatkan kesadaran serta norma-norma sosial yang berlaku. (Meilasari et al., 2020) bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, organisasi berperan dalam memajemen karyawannya supaya taat terhadap semua norma dan aturan yang sudah ditetapkan organisasi, sehingga karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Jika disiplin kerja tinggi ada pada diri individu, maka diharapkan akan dapat menuntaskan pekerjaannya dengan tepat serta cepat, dengan begitu muncul kepuasan kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi (Sudaryo et al., 2020). Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerjaan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Priansa, 2018). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019).

Terdapat dua teori tentang kepuasan kerja yaitu two factor theory dan value theory (Sudaryo et al., 2020). Indikator kepuasan kerja yang digunakan oleh (Sudaryo et al.,

2020)ialah sebagai berikut : (1) Kemangkiran, pegawai yang tinggi kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya; (2) Keinginan Pindah, tidak disangkal bahwa salah satu factor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat bekerja sekarang; (3) Kinerja, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya; (4) Rekan Kerja, rekankerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesame rekan kerja; (5) Kenyamanan Kerja Karyawan, pada umum nya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman,sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik.

Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan (Firdaus &Oetarjo, 2022).Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai et al., 2018).Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung tau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan(Afandi, 2018).

Terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Rivai et al., 2018). Indikator kompensasi yang digunakan oleh (Rivai et al., 2018) ialah sebagai berikut : (1) Tunjangan (Benefit), tunjangan adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan terhadap gaji atau upah yang mereka terima. Jenis tunjangan bisa berupa kompensasi finansial maupun non-finansial, seperti asuransi kesehatan, pesangon, dan manfaat lain yang terkait dengan kepegawaian;(2) Luar Jam Kerja, kompensasi luar jam kerja adalah bentuk penggantian atau pembayaranyang diberikan kepada karyawan untuk waktu kerja yang dilakukan di luar jam kerja normal mereka. Kompensasi ini meliputi lembur, hari besar, cuti, izin sakit, dan cuti hamil; (3) Fasilitas, Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja. Seperti kendaraan, tempat ibadah, kantin, dan akses internet (wifi).

Motivasi (X2)

Motivasi adalah proses yang menunjukkan intesitas individu, arah, dan ketentuan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Priansa, 2018). Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai i(Sutrisno, 2019).Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Perusahaan (Mangkunegara, 2020).

Terdapat lima teori tentang motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Priansa, 2018). Indikator motivasi yang digunakan oleh (Priansa, 2018) ialah sebagai berikut : (1) Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas; (2)

Kebutuhan Rasa Aman, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual; (3) Kebutuhan Sosial, kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan mencintai dicintai; (4) Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan, kebutuhan yang berkaitan dihormati dan dihargai oleh orang lain; (5) Kebutuhan Aktualisasi, kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan mencintai dicintai.

Disiplin Kerja (X3)

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia dan merupakan fungsi terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi yang akan didapatkan oleh karyawan. Jika tidak ada disiplin yang baik dari karyawan maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2020). Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Agustini, 2019).

Terdapat tiga jenis disiplin kerja yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif (Agustini, 2019). Indikator yang digunakan oleh (Agustini, 2019) ialah sebagai berikut : (1) Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah; (2) Tata carakerja Tata carakerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi; (3) Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik; (4) Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan; (5) Tanggungjawab yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini adalah PT. Patra Badan Arun Solusi Balikpapan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* total atau sensus, dengan jumlah sampel 52 responden. Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan aplikasi *Smart-PLS*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	49	94,2%
2	Perempuan	3	5,8%
	Total	52	100%
No	Usia	Jumlah	Presentase

1	21-30 Tahun	25	48,1%
2	31-40 Tahun	19	36,5%
3	41-50 Tahun	8	15,4%
	Total	52	100%
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	38	73,1%
2	D3	1	1,9%
3	S1	13	25%
	Total	52	100%
No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1-3Tahun	28	53,8%
2	4-6Tahun	24	46,2%
	Total	52	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi, berdasarkan gambaran responden pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang (94,2%) dan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 3 orang (5,8%). Berdasarkan usia karyawan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 25 orang (48,1%), karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 19 orang (36,5%), karyawan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 8 orang (15,4%). Sedangkan karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 38 orang (73,1%), D3 sebanyak 1 orang (1,9%), S1 sebanyak 13 orang (25%). Dilihat dari lamanya karyawan bekerja pada PT. Patra Badak Arun Solusi yang bekerja 1-3 tahun sebanyak 28 orang (53,8%), karyawan yang bekerja 4-6 tahun sebanyak 24 orang (46,2%).

Hasil Pengukuran Outer Model

Uji Validitas

Validitas Diskriminan (Diskriminant Validity)

Pengujian selanjutnya adalah uji validitas diskriminan. Pengujian ini dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruksinya. Uji validitas diskriminan ini menentukan suatu indikator reflektif merupakan pengukuran yang baik bagi konstruksinya berdasarkan prinsip bahwa indikator berkorelasi tinggi terhadap konstruksinya. Nilai *cross loading* pada uji validitas diskriminan harus > 0,70 untuk bisa dikatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.964	0.119	-0.027	0.25
X1.2	0.873	0.21	0.099	0.051
X1.3	0.903	0.229	-0.026	0.129

X2.1	0.201	0.953	0.466	0.596
X2.2	0.205	0.9	0.391	0.621
X2.3	0.215	0.929	0.444	0.632
X2.4	0.229	0.775	0.303	0.407
X2.5	-0.075	0,863	0.482	0.543
X3.1	0.1	0.433	0.866	0.488
X3.2	-0.003	0.415	0.901	0.357
X3.3	0.01	0.437	0.877	0.335
X3.4	-0.098	0.391	0.863	0.316
X3.5	-0.135	0.357	0.804	0.296
Y1.1	0.189	0.481	0.249	0.758
Y1.2	0.258	0.428	0.246	0.802
Y1.3	0.166	0.482	0.393	0.856
Y1.4	-0.03	0.39	0.363	0.807
Y1.5	0.194	0.691	0.43	0.797

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2023)

Hasil dari tabel 2 diatas menyatakan bahwa nilai *cross loading* pada uji validitas diskriminan harus > 0,70 untuk bisa dikatakan valid. Penyujian selanjutnya adalah *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yaitu untuk memperoleh hasil pengukuran yang memiliki nilai reliabilitas dari suatu variabel. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* > 0,70. Dan nilai *cronbach's alpha* agar dapat memenuhi syarat reliabel, maka nilainya harus > 0,70.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance extracted (AVE)
Kompensasi (X1)	0.919	1.321	0.938	0.835
Motivasi (X2)	0.931	0.946	0.948	0.785
Disiplin Kerja (X3)	0.915	0.942	0.936	0.744
Kepuasan Kerja (Y)	0.865	0.888	0.902	0.647

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* sudah lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan bahwa semua variable memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *Cronbach's Alpha* sudah diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indicator sudah reliabel.

Hasil Pengukuran Inner Model

Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan *substantive theory*.

R-Square (R^2)

Nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent (eksogen) dan variable dependen (endogen). Nilai R-Square dapat dilihat variable dependen(eksogen) dengan kriteria 0,67 mengindikasi bahwa model tersebut baik, kriteria 0,33 mengindikasi moderat dan kriteria 0,19 mengindikasi lemah.

Tabel 4. Nilai R-Square

	R-Square	R Square Adjusted
KepuasanKerja (Y)	0.443	0.408

Sumber : Data DiolahSmartPLS (2023)

Hasil daritabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0.443atau44,3% dan nilai*R-Square Adjusted* sebesar 0.408atau40,8%. Maka nilai R-Square Adjusted menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variable kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar40,8% sedangkan59,2% dijelaskan oleh variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga bisa dikatakan bahwa nilai R-Square variable kepuasan kerja adalah moderat.

Model FIT

Uji model FIT dilakukan dengan melihat nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dan nilai Normal Fit Index (NFI). Nilai SRMR dikatakan baik apabila memiliki nilai<0,08 dan nilai NFI yang baik harus memiliki nilai >0,90.

Tabel 5 Hasil Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,097	0,097
d_ ULS	1,595	1,595
d_ G	1,322	1,322
Chi-Square	325,575	325,575
NFI	0.659	0.659

Sumber : Data DiolahSmartPLS (2023)

Hasil daritabel 5 diatas menunjukkan bahwa model nilai SRMR yaitu sebesar 0,097 yang berarti bahwa model ini mempunyai kecocokan acceptable fit. Sedangkan nilai NFI menunjukkan nilai 0,659 yang berarti nilai tersebut dibawah kriterianilai NFI > 0,90 atau dapat dikatakan bahwa model dianggap marginal.

PengujianHipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan meliha *tpath coefficient* pada pengujian *inner model* kriteria nilai p-value dengan signifikansi 5% atau 0,05 dan kriteria nilai t statistic > nilai t tabel 1,96.

Tabel 6. Hasil Pengujian Path Coefficients

	Original sampel (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Hasil
X1_Kompensasi-> Y_Kepuasan Kerja	0,111	0,546	0,585	Ditolak
X2_Motivasi->Y Kepuasan Kerja	0,539	4,267	0,000	Diterima
X3_Disiplin Kerja->Y_Kepuasan Kerja	0,175	1,240	0,216	Ditolak

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai t statistic untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja <1,96 dan nilai p-value >0,05 hal ini dapat dikatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karena dengan melihat nilai t statistic >1,96 dan p-value <0,05.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan, berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap kompensasi (X1) tampak sebagian responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang menyatakan sangat setuju dengan presentase paling tinggi yaitu tunjangan, kompensasi luar jam kerja, fasilitas. Ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahayu et al., 2020) dan (Azhar et al., 2020), dan mendukung penelitian (Saputra, 2021) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pada penelitian ini bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi yaitu pendorong karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Apabila motivasi karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula.. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap motivasi (X2) tampak sebagian responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang menyatakan sangat setuju dengan presentase presentase paling tinggi yaitu kebutuhan aktualisasi, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan yang paling rendah yaitu kebutuhan akan harga diri atau pengakuan. Hal ini didukung dengan penelitian

terdahulu (Sompie et al., 2019) dan (Muliana, 2020). Kedua penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pada penelitian ini adalah variabel Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi Balikpapan. Pentingnya menciptakan disiplin kerja yang efektif dapat memperkuat ikatan antara karyawan serta mendukung suasana kerja yang positif sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap disiplin kerja (X3) tampak sebagai responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang menyatakan sangat setuju dengan presentase paling tinggi yaitu tanggung jawab, kesadaran bekerja, Ketaatan pada atasan, tata cara kerja dan yang paling rendah yaitu tingkat kehadiran. Ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sa'adah et al., 2021) dan (Yuliantini et al., 2020), dan mendukung penelitian (Putri et al., 2021) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas diatas, maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi Balikpapan yang artinya menunjukkan bahwa apabila semakin meningkatnya kompensasi maka kepuasan kerja akan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Patra Badan Arun Solusi Balikpapan yang artinya semakin meningkatnya motivasi maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Patra Badan Arun Solusi Balikpapan yang artinya bahwa apabila semakin meningkatnya disiplin kerja maka kepuasan kerja akan meningkat.

SARAN

Berdasarkan analisis, pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi, yaitu:

1. Sebaiknya instansi perlu memainkan peran yang lebih aktif dalam memfasilitasi komunikasi yang baik. Disarankan agar manajer berkomitmen untuk memberikan umpan balik secara rutin, mengadakan pertemuan regular untuk berbicara tentang kebijakan dan tujuan perusahaan, serta merespon kebutuhan dan masukan karyawan dengan lebih cepat.
2. Sebaiknya instansi mempertimbangkan pengenalan program pelatihan khusus yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pekerjaan. Pelatihan ini dapat membantu karyawan merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Selain itu, sebaiknya instansi memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan disiplin kerja dijalankan dengan konsisten dan adil. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong disiplin dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Manajemen Kompensasi* (S. H., M. K. M. Tanzil Multazam & K. S. P. M. P. Mahadika Darmawan, Eds.; 2022nd ed.). Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Jl. Mojopahit No 666B Sidoarjo, Jawa Timur.
- Gusti Ayu Nyoman Kencana Dewi, I., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., & dan Pariwisata, B. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha 2 I Made Suasti Pujana 3 (1)(2) (3)* (Vol. 3, Issue 2).
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. H. M. Hasibuan, Ed.). Bumi Aksara.
- Jufri, Q. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang*.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (Anwar Prabu Mangkunegara, Ed.; Edisi XIV). PT Remaja Rosdakarya.
- Mappamiring. (2020). *Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar Mappamiring Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya. Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Meilasari, Dhyan Parashakti, R., Wahyuni, E., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nusantara, F. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 1(6). <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Nurdin, A., Febrian,);, Eta Baskoro, V., & Sulistyorini,); (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indomarco Prisma Kecamatan Pedurungan. Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(2).
- Prayogo, L., Adi, B., Pranoto, S., & Purba, H. H. (2019). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI)*.
- Priansa. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM* (E. P. Donni Juni, Ed.). Alfabeta.
- Putra, G. E. A., & Yulianthini, N. N. (2020). *Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PB Suwela Amerta. Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- Putri, K., Ekonomi, F., Raya Rungkut Madya Gunung Anyar Surabaya, J., & Timur, J. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. BRILIANT: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3). <https://doi.org/10.28926/briliant>
- Rasyid, Mhd. A., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada.

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.472>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/472>

Vol. 15 No. 1.2024 (2024): EDISI KHUSUS SEMNAS FEB-UNIBA 2024

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/semnas-feb-uniba>

- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sharma, S., & Aparicio, E. (2022). Organizational and team culture as antecedents of protection motivation among IT employees. *Computers and Security*, 120. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2022.102774>
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. (Andi, Ed.).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- supriadi. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed.) (Edy Sutrisno, Ed.; Cetak kesebelas). Prananda Media Group.
- Tanjung, R. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.