

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan

Nursella¹, Syahril Hasan², Tutik Yuliani³

^{1,3}Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

¹ Sellanr230902@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the Effect of Compensation, Motivation and Work Discipline on Employee Job Satisfaction of PT> Epiroc Southern Asia Balikpapan. Data collection was carried out by distributing a questionnaire with a total of 37 respondents from PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan, this research method uses a quantitative method. The sampling technique in this study uses the total sampling technique or census. Statistical tests and data processing were carried out using Partial Least Square (PLS) with the Smart PLS program version 3.0. The results of the study show that the motivation variable has a positive and significant effect on the job satisfaction of employees of PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan while the variables of compensation and work discipline have no effect on the job satisfaction of employees of PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction

ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 37 orang karyawan PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *sampling* total atau sensus. Uji statistik dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan program Smart PLSversi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan sedangkan variable kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan pasti memiliki tujuan jangka panjang dan jangka pendek, jadi untuk menangani persaingan di era globalisasi ini, perusahaan harus lebih efisien dan efektif. (Cahya et al., 2021) Sumber Daya Manusia merupakan kunci keberlangsungan suatu organisasi ataupun perusahaan, maka dari hal itu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya, keterampilan dan kemampuan. (Epiroc, 2024) PT Epiroc Southern Asia adalah anak perusahaan dari Epiroc, sebuah perusahaan global asal Swedia yang

berfokus pada penyediaan peralatan dan layanan untuk industri pertambangan, PT Epiroc Southern Asia beroperasi di wilayah Asia Tenggara, termasuk Indonesia, dan memiliki kantor di Balikpapan. Nama '*Epiroc*', berartikan ingin menjadi yang terdepan. Epiroc berarti di atas atau di atas batu berasal dari bahasa Yunani dan Latin. Adapun kompetitor dari PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan yang bergerak dibidang yang sama yaitu, PT. Sandvik Mining dan PT. Caterpillar. Untuk dapat bertahan dalam situasi dan kondisi persaingan tersebut, PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan berkomitmen untuk memenuhi dan melampaui harapan pelanggan kami dalam hal kemitraan dan produktivitas, selalu bekerja keras untuk memahami kebutuhan pelanggan dan mendapatkan kepercayaan mereka melalui kualitas dan keandalan yang terdepan di industri. PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang solusi peralatan dan layanan untuk industri pertambangan dan infrastruktur, menghadapi tantangan dalam memastikan kepuasan kerja karyawannya tetap tinggi. Lokasi perusahaan yang strategis di Balikpapan, Kalimantan Timur, menjadi salah satu daya tarik bagi tenaga kerja. Namun, dinamika kerja di sektor industri berat sering kali menimbulkan tekanan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan alasan-alasan ini, PT Epiroc Southern Asia Balikpapan menjadi lokasi yang strategis dan relevan untuk penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan dalam sektor industri berat.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami sejauh mana kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai target bisnisnya secara berkelanjutan. (S. Hasan, Diwyarthi, et al., 2022; Nuraisyah et al., 2022) Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja. ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin kerja (S. Hasan, Fatta, et al., 2024; Yunita Yunita, 2021).

(Hary, 2022) kompensasi merupakan hak setiap karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sebagai balas jasa untuk karyawan, pemberian kompensasi tidak semata-mata hanya untuk membalas jasa, akan tetapi pemberian kompensasi yang direncanakan dengan baik memiliki tujuan untuk meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. (S. Hasan, Made Santi, et al., 2022; Lucky Meilasari et al., 2020) terbukti masalah kompensasi menjadi salah satu masalah terpenting bagi perusahaan untuk memperhatikan kembali dalam hal tersebut, agar kepuasan karyawan terpenuhi dan kinerja karyawan pun menjadi baik dalam melakukan pekerjaannya. (Fattah & Hasan, 2024; Hasan et al., 2024) pemberian kompensasi

merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. (Pokhrel, 2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Namun penelitian lain menurut (Puspita & Atmaja, 2020) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi motivasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Rulianti & Nurpribadi, 2023) Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang di inginkan dengan rela tanpa merasa terpaksa. (S. & B. Hasan, 2016; Rahayu & Aprianti, 2020) motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau adanya harapan yang diinginkan. (Yunardi & Ie, 2023) motivasi kerja memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. (Fausta & Ekawati, 2023; S. Hasan, 2016) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara lebih mendalam, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. (Arifin & Luturlean, 2024) disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya untuk memajukan perusahaan. (C.H Dethan et al., 2023; S. Hasan, 2016) disiplin dalam bekerja menjadi faktor yang harus dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Disiplin kerja merujuk pada tingkat kepatuhan dan konsistensi seorang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dalam suatu organisasi.

(Yuliantini & Santoso, 2020) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TravelMart Jakarta Pusat. (Haris et al., 2023) disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaaha.

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

(Sutrisno, 2016, p. 74) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Agustini, 2019, p. 57) Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja.

Terdapat teori mengenai kepuasan kerja (Agustini, 2019, p. 60) Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu: (1) Kelompok *satisfiers* yaitu situasi yang

dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. (2) Kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Kompensasi

(Rivai, 2018, p. 541) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. (Mujanah, 2020, p. 1) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator kompensasi yang digunakan adalah indikator Kompensasi non finansial (Mujannah, 2020, p. 1), Kompensasi non finansial dapat diukur dari berapa indikator di bawah ini: (1) Tunjangan (*benefit*), merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan non finansial, (2) Fasilitas (*facility*), merupakan pemberian kompensasi secara tidak langsung atau non finansial di luar gaji atau upah. Seperti ruang kerja yang nyaman, tim kerja yang menyenangkan, ruang ber-AC, WIFI, ventilasi yang cukup, dan fasilitas-fasilitas lainnya.

Motivasi

(Priansa, 2018, p. 200) Motivasi kerja merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. (Samsudin, 2019, p. 281) Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Indikator Motivasi yang digunakan adalah menurut (Priansa, 2018, p.206), menyatakan motivasi menurut Maslow dipengaruhi beberapa hal. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator guna mengetahui motivasi yaitu sebagai berikut : (1) Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar, (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, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai, (4) Kebutuhan akan Harga Diri atau

pengakuan, kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, terutama orang-orang yang ada di sekitarnya, (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Disiplin Kerja

(Sutrisno, 2016, p. 87) disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan Perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyelesaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

(Mangkunegara, 2022, p. 129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Indikator Disiplin Kerja yang digunakan adalah (Sutrisno, 2016, p. 94), disiplin kerja dapat diukur dari beberapa indikator yaitu : (1) Taat Terhadap Aturan Waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, (2) Taat Terhadap Peraturan Perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, (3) Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain, (4) Taat Terhadap Aturan Lainnya, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian yang dilakukan di Pt Epiroc Southern Asia Balikpapan berlokasi di Jl. Mulawarman No.16, RT.23, Manggar, Kec. Balikpapan Timur., Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling total/sensus, dengan jumlah sampel 37 responden. Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*) yang pengolahan dan penyajian datanya dilakukan dengan menggunakan *software Smart-PLS* dengan metode pengumpulan data menggunakan skala Likert dengan 5 opsi jawaban yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Gambaran Umum Responden

Data Responden	Jumlah	Persentase
Populasi Karyawan	37	100%
Sampel yang dapat digunakan	37	100%
Kuesioner yang diolah	37	100%
Total	37	100%
Berdasarkan Usia	Jumlah	Persentase
30-40 Tahun	13	35,10%
41-50 Tahun	21	56,80%
>50 Tahun	3	8,10%
Total	37	100%
Berdasarkan Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	31	83,80%
Perempuan	6	16,20%
Total	37	100%
Berdasarkan pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
STM	6	16,20%
SMK	7	18,90%
D3	10	27%
S1	14	37,80%
Total	37	100%
Berdasarkan Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	24	64,90%
>6 Tahun	12	32,40%
3 Tahun	1	2,70%
Total	37	100%

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Hasil Pengukuran *Outer Model*

Uji Validitas

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup.

Tabel 2. Nilai *Outer Loading*

	(X1)	(X2)	(X3)	(Y)
X1.1	0,949			
X1.2	0,855			
X2.1		0,905		
X2.2		0,927		
X2.3		0,793		
X2.4		0,831		
X2.5		0,768		
X3.1			0,765	
X3.2			0,898	
X3.3			0,713	
X3.4			0,849	
Y1				0,875
Y2				0,749
Y3				0,919
Y4				0,713
Y5				0,855

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Jika indikator loading berniali $> 0,60$ maka nilai loading tersebut sudah memenuhi syarat dan dapat dikatakan semua indikator bersifat valid (Ghozali, 2021).

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *cross-loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Nilai *cross-loading* untuk setiap variabel harus diatas 0,70.

Tabel 3. Uji Validitas

	(X1)	(X2)	(X3)	(Y)
X1.1	0,949	0,595	0,634	0,642
X1.2	0,855	0,437	0,437	0,392
X2.1	0,520	0,905	0,864	0,742
X2.2	0,561	0,927	0,820	0,790
X2.3	0,452	0,793	0,707	0,660
X2.4	0,543	0,831	0,691	0,783

X2.5	0,381	0,768	0,576	0,602
X3.1	0,384	0,709	0,765	0,547
X3.2	0,644	0,920	0,898	0,875
X3.3	0,451	0,450	0,713	0,403
X3.4	0,459	0,625	0,849	0,688
Y1	0,425	0,608	0,561	0,875
Y2	0,329	0,555	0,518	0,749
Y3	0,662	0,907	0,828	0,919
Y4	0,468	0,597	0,769	0,713
Y5	0,510	0,754	0,637	0,855

Hasil dari tabel 3 dapat dilihat bahwa indikator konstruk mempunyai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya sehingga bisa dikatakan semua indikator pada pengujian validitas diskriminan sudah valid.

Uji Reliabilitas

Mengukur uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan cronbach's alpha dan *composite reliability*. *Composite reliability* adalah indikator yang mengukur suatu konstruk yang dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal *consistency* dan cronbach's alpha. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai dicapai di atas 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Nilai cronbach's alpha dikatakan reliabel jika nilainya di atas 0,60.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,786	0,923	0,898	0,816
X2	0,900	0,909	0,927	0,718
X3	0,827	0,890	0,883	0,655
Y	0,882	0,907	0,914	0,628

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

Hasil Pengukuran *Inner Model*

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

R-Square (R²)

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

Tabel 5. Nilai R-Square

	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Y	0,757	0,735

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai *R-square* sebesar 0,757 atau 75,7% dan nilai *R-square Adjusted* sebesar 0,735 atau 73,5%. Maka nilai *R-square* tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sebesar 73,5% sedangkan 26,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai *R-square* pada variable kepuasan kerja adalah baik.

Effect Size (F²)

Nilai F² digunakan untuk menginterpretasikan besarnya pengaruh variabel laten pada model struktural. Nilai F² sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural. Hasil F² dapat dijelaskan pada tabel 6 di bawah ini

Tabel 6. Nilai Effect Size (F²)

	X1	X2	X3	Y
X1				0,030
X2				0,289
X3				0,074
Y				

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 6 di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lemah pada kepuasan kerja dengan nilai *F-square* sebesar 0,030 dan 0,074. Sedangkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang medium pada kepuasan kerja dengan nilai *F-square* masing-masing sebesar 0,289.

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 FIT yang baik harus memiliki nilai >0,90. Hasil uji model FIT dapat dijelaskan pada tabel 7

Tabel 7. Hasil Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,118	0,118
d_USL	1,879	1,879
d_G	2,221	2,221
Chi-Square	308,658	308,658
NFI	0,555	0,555

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 7 di atas menunjukkan bahwa model belum memenuhi kriteria nilai SRMR <0,08 yaitu sebesar 0,118 sehingga model dianggap tidak baik. Sedangkan nilai NFI menunjukkan nilai 0,555 yang berarti nilai tersebut berada di bawah kriteria nilai NFI >0,90 atau dapat dikatakan bahwa model dianggap tidak baik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat *t path coefficient* pada pengujian *inner model* kriteria nilai *p-value* dengan signifikansi 5% atau 0,05% dan kriteria nilai $t_{\text{statistik}} > \text{niali } t_{\text{tabel}}$ 1,96.

Tabel 8. Hasil Pengujian Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Hasil
(X1) Kompensasi-> (Y) Kepuasan Kerja	0,110	0,530	0,596	Ditolak
X2 Motivasi-> Y Kepuasan Kerja	0,542	2,521	0,012	Diterima
X3 Disiplin kerja-> Y Kepuasan Kerja	0,281	1,047	0,296	Ditolak

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 8 di atas, menunjukkan bahwa nilai *t statistic* untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja <1,96 dan *p-value* >0,05 hal ini dapat

dikatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karena dengan melihat nilai t statistic >1,96 dan p-value <0,05.

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan. 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 persentase paling tinggi yaitu fasilitas dan tunjangan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Pokhroel, 2024) berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berbanding terbalik dengan pendapat (Puspita&Atmaja, 2020) bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi adalah pendorong karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat, kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang menyatakan sangat setuju dengan persentase paling tinggi yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan harga diri dan yang paling rendah yaitu kebutuhan sosial. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Yunardi & Ie, 2023) motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan pendapat (Fausta & Ekawati, 2023) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh pada kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan. Dengan menciptakan disiplin kerja yang efektif dapat meningkatkan ikatan antara karyawan dan menciptakan suasana kerja yang positif sehingga karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap disiplin kerja tampak Sebagian responden menyatakan sangat setuju dengan persentase paling tinggi yaitu taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan Perusahaan, taat terhadap aturan waktu dan yang paling rendah yaitu taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Yuliantini & Santoso,2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian (Haris et al, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian, variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan. Yang artinya menunjukkan bahwa apabila semakin meningkatnya kompensasi maka kepuasan kerja akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil pengujian, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan. Yang artinya semakin meningkatkan motivasi maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Epiroc Southern Asia 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. Institusi harus lebih aktif membantu komunikasi yang efektif. Manajer disarankan untuk berkomitmen untuk memberikan umpan balik secara teratur dan mengadakan pertemuan rutin untuk membahas kebijakan dan tujuan Perusahaan, serta memenuhi permintaan dan masukkan karyawan dengan cepat.
2. Organisasi harus mempertimbangkan untuk meluncurkan program pelatihan khusus yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan karyawan. Pelatihan dapat membantu karyawan merasa lebih percaya diri dan mampu melakukan apa yang mereka lakukan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan
3. Selain itu, organisasi harus memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan disiplin kerja dilaksanakan dengan adil dan konsisten. Ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong tanggung jawab dan disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Arifin, S. F. P., & Luturlean, B. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Silva Andia Utama. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4792–4803. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9370>
- C.H Dethan, S., E. H. J. Foeh, J., & A. Manafe, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675–687. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4.1460>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Epiroc. (2024). *Tentang Epiroc*. <https://www.epirocgroup.com/en/about-epiroc>
- Ghozali. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Squares*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Fausta, J., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Manajemen Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan ewirausahaan*, 5(2), 457–465. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23416>
- Haris, T. S., Ningsih, I., Abstrak, I. A., Kunci, K., & Kerja, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaaha. *Agustus*, 1, 86–89.
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Mujanah, S. (2020). *Manajemen Kompensasi*. In *Manajemen Kompensasi / Dr.M.Kadarisman*.
- Nuraisyah, Basamalah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1), 38–49.
- Pokhrel, S. (2024).. *Ayan*, 15(1), 37–48.

- Priansa. (2018). *manajemen pengembangan sumber daya manusia konsep-konsep kunci*. Alfabeta.
- Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Pt. Perumpegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2)184–189.
<https://www.ejournals.umma.ac.id/index.php/brand/article/view/661/515>
- Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44.
<http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Salah Satu Perusahaan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 80–91.
<https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i1.21978>
- Yunita Yunita. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 310–330.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>