

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abadi Raya Commerce Balikpapan

Elok Fatoroni¹, Syahril Hasan², Tutik Yuliani³

Prodi Manajemen, Universitas Balikpapan

¹elox2284@gmail.com, ²@uniba-bpn.ac.id, ³@uniba-ac.id

ABSTRACT

This study aimed to examine the impact of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction at PT Abadi Raya Commerce Balikpapan. The sample consisted of 52 employees, selected through purposive sampling and data collected via questionnaires. Data processing was conducted using Smart-PLS, analyzing outer and inner models, basic equations, and bootstrapping. The results indicate that Compensation, Motivation, and Work Discipline significantly influence Job Satisfaction at PT Abadi Raya Commerce Balikpapan.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Abadi Raya Commerce Balikpapan. Sampel penelitian terdiri dari 52 karyawan menggunakan teknik *purposive sampling* dan pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dilangsungkan dengan Smart-PLS, mencakup *outer model*, *inner model*, persamaan dasar, dan uji *bootstrapping*. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT Abadi Raya Commerce Balikpapan.

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

PENDAHULUAN

UMKM, yang dikelola oleh individu / badan usaha tertentu sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2008 dan PP No. 7 Tahun 2021, memiliki peran vital dalam perekonomian negara, seperti menyerap tenaga kerja dan berkontribusi pada PDB. Agar dapat bersaing dan bertahan, UMKM perlu didukung dengan pembinaan yang tepat. Manajemen sumber daya manusia melibatkan pendayagunaan, pengembangan, penskoran, pemberian balas jasa, dan pengelolaan anggota / kelompok kerja. Salah satu tujuannya ialah terciptanya kepuasan kerja dalam organisasi (Hasan et al., 2024).

Sumber daya seperti modal, metode, dan mesin di PT Abadi Raya Commerce tidak dapat menggapai hasil optimal tanpa dukungan sumber daya manusia yang terampil. PT Abadi Raya Commerce menyediakan layanan *catering*, *laundry*, *housekeeping*, dan *maintenance* di Balikpapan, melayani berbagai sektor seperti minyak dan gas serta pertambangan. Beberapa pesaingnya di Balikpapan ialah PT Cardig Anugrah Sarana Catering, PT Haysanadi Berkah Abadi, dan PT Tata Wisata.

Kepuasan kerja menjadi unsur penting karena tiap individu memiliki karakteristik yang berbeda, yang memengaruhi tingkat kepuasan kerjanya (Fattah & Hasan, 2023).

Suatu Organisasi wajib lebih mengamati tingkat kepuasan kerja para karyawannya agar menjadikan lebih bersedia bekerja, bertahan lama serta berkomitmen tinggi pada organisasi (Gary Dessler., 2023) dan (Hasan et al., 2020). Mengelola manusia sebagai anggota tenaga kerja dengan efektif ialah kunci agar organisasi dapat bersaing di tingkat global (Luthans, 2021). Setiap Organisasi pasti menginginkan kemajuan yang lebih baik dari karyawan-karyawannya. Kepuasan kerja ialah kondisi di mana seseorang merasa senang dan mencintai pekerjaannya. Menciptakan kepuasan kerja yang baik sangat penting buat menaikkan moral, dedikasi, dan disiplin karyawan (Hasan, 2017). Kepuasan kerja juga ialah unsur kunci dalam kesuksesan organisasi, mendorong pertumbuhan, loyalitas, dan semangat kerja karyawan (Hasan et al., 2022).

Kompensasi merupakan unsur yang memengaruhi kepuasan kerja, dibagikan buat menarik, mendorong prestasi, dan mempertahankan karyawan berkualitas, serta menciptakan loyalitas terhadap organisasi (Gary Dessler, 2023). Armstrong & Taylor (2023) menjelaskan bahwasanya kompensasi ialah fungsi penting dalam manajemen SDM dan menjadi pertimbangan utama bagi karyawan dalam memilih pekerjaan. Penelitian oleh F. R. Putri & Supriadi (2022) memperlihatkan bahwasanya kompensasi berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana pertumbuhan kompensasi dapat menaikkan kepuasan, kinerja, dan loyalitas karyawan. Temuan serupa juga ditemukan oleh Dewi et al. (2023), yang menyatakan kompensasi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Tetapi, penelitian oleh Nurhidayati & Anggraini (2021) menemukan bahwasanya kompensasi tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan unsur lain seperti lingkungan kerja dan koneksi antar rekan kerja yang lebih berdampak. Hal serupa ditemukan dalam riset Herispon & Firdaus (2022).

Motivasi merupakan unsur penting yang wajib diperhatikan manajemen buat menaikkan kepuasan kerja. Motivasi memberikan dorongan kepada karyawan buat bekerja secara efisien agar tujuan organisasi tercapai (Stephen P. Robbins, 2024). Luthans (2021) menyatakan bahwasanya motivasi ialah proses yang mendorong seseorang buat bertindak guna memenuhi kebutuhan pribadi. Armstrong & Taylor (2023) menambahkan bahwasanya motivasi ialah cara organisasi mendukung dan membimbing karyawan agar lebih baik dalam pekerjaannya. Penelitian oleh Sompie et al. (2019) dan Asir et al. (2022) memperlihatkan bahwasanya motivasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya menaikkan kinerja karyawan. Tetapi, penelitian oleh Rahayu et al. (2020) menemukan bahwasanya motivasi tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, dengan unsur lain seperti lingkungan kerja dan kompensasi yang lebih berdampak. Hal serupa ditemukan dalam riset Qarismail & Prayekti (2020), yang juga memperlihatkan bahwasanya motivasi tidak berdampak terhadap kepuasan kerja.

Kedisiplinan kerja merupakan unsur penting dalam mengatur perilaku karyawan buat menggapai kepuasan dan efektivitas kerja. Manajer perlu menetapkan kebijakan dan peraturan sebagai panduan bagi karyawan. Griffin (2022) menyatakan bahwasanya disiplin kerja yang tinggi berdampak positif pada kinerja karyawan dalam menggapai tujuan organisasi. Gibson et al. (2018) menambahkan bahwasanya disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab tinggi dan mendorong karyawan buat bekerja maksimal, mendukung kesuksesan organisasi. Penelitian oleh Nurdin et al. (2023) dan Basalamah & Latief (2022) memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja, di mana karyawan yang disiplin lebih puas karena merasa terorganisir dan termotivasi buat menggapai tujuan organisasi. Tetapi, penelitian oleh Putri & Kustini (2021) menemukan bahwasanya disiplin kerja tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan motivasi dan kompensasi yang lebih berdampak. Hal serupa ditemukan dalam riset Larantika & Wahdiniawati (2023), yang juga menyatakan bahwasanya disiplin kerja tidak berdampak terhadap kepuasan kerja.

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan koneksi dengan rekan kerja. Ini penting bagi karyawan karena memengaruhi interaksi mereka dengan tempat kerja. Menurut Yoyo Sudaryo et al. (2019), kepuasan kerja terkait dengan perasaan positif / negatif karyawan terhadap pekerjaan dan imbalan yang diterima. Priansa (2018) menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja mencerminkan sikap umum pegawai, yang dapat mempengaruhi pandangan mereka terhadap organisasi. (Agustini, 2019) dan (Hasan et al., 2023) menambahkan bahwasanya kepuasan kerja terkait dengan pekerjaan, situasi kerja, dan koneksi antar rekan kerja. Beberapa indikator kepuasan kerja menurut Yoyo Sudaryo et al. (2019) meliputi absensi, keinginan pindah, kinerja, koneksi dengan rekan kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja.

Kompensasi (X1)

Kompensasi ialah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, baik berupa fisik maupun non-fisik. Tujuannya buat mendorong motivasi dan menaikkan kinerja serta efektivitas kerja. Kompensasi yang dibagikan dengan tepat dapat menaikkan kepuasan karyawan dan motivasi buat menggapai tujuan organisasi (Rivai, 2018). Menurut Hasibuan (2020), Firdaus & Oetarjo (2022) dan (Fattah & Hasan, 2024), kompensasi mencakup semua pendapatan berupa uang / barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Afandi (2021) juga mengemukakan hal yang serupa. Kompensasi tidak langsung mencakup tunjangan, pembayaran lembur, cuti,

fasilitas seperti kendaraan dan kantin, serta fasilitas lainnya yang mendukung karyawan (Rivai, 2018).

Motivasi (X2)

Motivasi berkaitan dengan perilaku manusia dan sangat penting dalam manajemen. Ini dapat diartikan sebagai unsur yang mendorong dan mengarahkan seseorang buat melakukan aktivitas tertentu, baik dengan usaha yang besar / kecil (Priansa & Juni, 2018). Menurut (Hasan & Hasanah, 2024), motivasi ialah proses yang memperlihatkan intensitas, arah, dan usaha individu buat menggapai tujuan. Hasibuan (2020) menyebutkan bahwasanya motivasi ialah unsur pendorong yang menciptakan semangat kerja dan mendorong seseorang buat bekerja secara efektif guna menggapai kepuasan. Berlandaskan teori Maslow (Edy Sutrisno, 2019), motivasi dapat diukur melewati lima kebutuhan utama: kebutuhan fisiologis, rasa aman, koneksi sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri.

Disiplin Kerja (X3)

Penerapan disiplin kerja di organisasi penting buat memandu karyawan dalam menggapai tujuan organisasi (Agustini, 2019). Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan organisasi yang membantu karyawan tetap fokus pada tujuan organisasi (Hasibuan, 2020). (Hasan, 2024) menyebutkan bahwasanya disiplin kerja ialah aturan yang disusun oleh manajemen dan disepakati oleh semua anggota organisasi, yang bertujuan buat menciptakan keteraturan dan kepatuhan. Indikator disiplin kerja menurut Agustini (2019) meliputi tingkat kehadiran, kepatuhan pada aturan, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab atas pekerjaan serta perilaku kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilangsungkan di PT. Abadi Raya Commerce Balikpapan dengan sampel 52 karyawan. Jenis penelitian kuantitatif mengaplikasikan *purposive sampling* dan pengumpulan data melewati kuesioner. Analisis data dilangsungkan dengan Smart-PLS, meliputi *outer model*, *inner model*, persamaan dasar, dan uji *bootstrapping*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dalam riset ini penulis menghimpun data yang diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang berjumlah 52 orang karyawan di PT Abadi Raya Commerce. Adapun kuesioner yang disebar yakni melewati penyebaran dengan secara manual. Adapun karakteristik responden yang akan di analisis dalam riset ini yakni jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Tabel 1. Data Karyawan Berlandaskan Jenis Kelamin

Data Responden	Jumlah	Persentase
Laki-laki	20	20%
Perempuan	32	80%
Total	52	100%

Sumber: Data Primer Di Olah (2025)

Berlandaskan tabel, responden dibedakan berlandaskan jenis kelamin, yaitu: laki-laki (20 orang, 20%) dan perempuan (32 orang, 80%).

Tabel 2. Data Karyawan Berlandaskan Jenis Usia

Data Responden	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	22	45%
31-40 Tahun	20	40%
> 40 Tahun	10	15%
Total	52	100%

Sumber: Data Primer Di Olah (2025)

Berlandaskan tabel, responden dibagi berlandaskan usia menjadi tiga kelompok: 20-30 tahun (22 orang, 45%), 31-40 tahun (20 orang, 40%), dan >40 tahun (10 orang, 15%).

Tabel 3. Data Karyawan Berlandaskan Pendidikan

DATA RESPONDEN	JUMLAH	PERSENTASE
SMP	2	2%
SMK	25	49%
S1	25	49%
Total	52	100%

Sumber: Data Primer Di Olah (2025)

Berlandaskan tabel, responden dibagi berlandaskan pendidikan terakhir menjadi tiga kategori: SMP (2 orang, 2%), SMK (25 orang, 49%), dan S1 (25 orang, 49%).

Analisis Measurement Model (Outer Model)

Data responden yang dikumpulkan dianalisis mengaplikasikan Partial Least Square (PLS), dengan uji validitas meliputi pengetesan *Construct Reliability* dan *Discriminant Validity*

Uji Validitas dan Uji Reliability

Sebelum melanjutkan uji hipotesis, model wajib melewati uji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas mengaplikasikan Smart-PLS ialah yakni:

Tabel 4. Outer Loading

indikator	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)
DK1	0,795			
DK2	0,875			
DK3	0,856			
DK4	0,799			
DK5	0,878			
KK1		0,820		
KK2		0,845		
KK3		0,826		
KK4		0,755		
KK5		0,730		
KO1			0,945	
KO2			0,924	
KO3			0,916	
M01				0,858
M02				0,893
M03				0,839
M04				0,813
M05				0,756

Sumber: Hasil Analisis Data Smart-PLS (2025)

Tabel 4 menunjukkan hasil *outer loading* untuk indikator-indikator pada variabel Disiplin Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y), Kompensasi (X1), dan Motivasi (X2). Semua indikator menunjukkan nilai *outer loading* di atas 0,70, yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara indikator dan konstruk latennya. Nilai tertinggi ditemukan pada indikator KO1 (0,945) untuk variabel Kompensasi dan M02 (0,893) untuk Motivasi Kerja, sementara nilai terendah terdapat pada indikator KK5 (0,730) untuk Kepuasan Kerja, yang tetap memenuhi standar validitas yang diharapkan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan validitas model pengukuran yang baik.

Tabel 5. Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X1)	0,920	0,934	0,949	0,862
Disiplin Kerja (X3)	0,901	0,936	0,924	0,708
Kepuasan Kerja (Y)	0,855	0,859	0,896	0,634

Sumber: Hasil Analisis Data Smart-PLS (2025)

Pengetesan reliabilitas konstruk mengaplikasikan Cronbach's Alpha, *Composite Reliability*, dan Average Variance Extracted (AVE) memperlihatkan hasil yang memenuhi syarat. Semua konstruk (Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja) memiliki skor Cronbach's Alpha lebih dari 0,70, yang berarti reliabilitas baik. Skor *Composite Reliability* juga lebih dari 0,60 buat semua variabel, memperlihatkan reliabilitas yang baik. Selain itu, skor AVE buat semua variabel melebihi 0,50, memperlihatkan validitas konstruk yang baik. Dengan demikian, semua variabel dapat digunakan buat analisis lebih lanjut.

Hasil Pengukuran *Inner Model*

Proses selanjutnya ialah menguji model dalam. Skor R-Square (R^2), Ukuran Efek (F^2), dan Path Coefficient dihitung.

R-Square (R^2)

Pengaruh variabel laten endogen dan eksogen mampu diukur dengan skor R-Square.

Tabel 6. Skor R-Square (R^2)

Indikator	R-square	Adjusted R-square
Kepuasan Kerja (Y)	0,484	0,451

Sumber: Hasil Analisis Data Smart-PLS (2025)

Skor R-Square sejumlah 0,484 memperlihatkan pengaruh moderat, yang berarti 48,4% kepuasan kerja mampu diterangkan oleh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, sementara 51,6% dipengaruhi oleh unsur lain yang tidak diteliti dalam riset ini.

Effect Size (F2)

Skor F-Square digunakan buat menaksir pengaruh prediktor variabel laten, dengan kriteria F2 0,02 memperlihatkan pengaruh "lemah", 0,15 "cukup", dan 0,35 "kuat" pada tingkat struktural.

Tabel 7. Skor Effect Size (F2)

INDIKATOR	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Kompensasi (X1)				0.162
Motivasi (X2)				0.330
Disiplin kerja (X3)				0.060
Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Analisis Data Smart-PLS (2025)

Berlandaskan tabel 7, skor F2 buat masing-masing variabel memperlihatkan kriteria yakni: Kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki skor F2 sejumlah 0,162, yang memperlihatkan pengaruh yang cukup; Motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki skor F2 sejumlah 0,330, yang memperlihatkan pengaruh yang kuat; dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki skor F2 sejumlah 0,060, yang memperlihatkan pengaruh yang lemah.

Model FIT

Model FIT diskor berlandaskan Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dan Normal Fit Index (NFI). SRMR yang baik wajib di bawah 0,08, dengan skor 0,105 dianggap marginal, sementara NFI yang baik wajib di atas 0,9, dan skor 0,743 dianggap marginal.

Tabel 8. Skor Model Fit

Indikator	Model jenuh (saturated)	Perkiraan model
SRMR	0,104	0,104
NFI	0,696	0,696

Sumber: Hasil Analisis Data Smart-PLS (2025)

Berlandaskan di atas memperlihatkan bahwasanya skor SRM sejumlah 0,104 sehingga model dianggap marginal dan skor NFI memperlihatkan skor sejumlah 0,696 yang berarti skor tersebut (marginal).

Pengetesan Hipotesis

Untuk mengetahui variabel independen dan dependen memeriksa perhitungan rasio jalan pada pengetesan dalam model. Dengan skor p-value signifikan 0,05 (5%), skor t statistik > dari skor tabel.

Tabel 9. Skor Pengtestan *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,290	0,289	0,122	2,375	0,018
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,501	0,491	0,123	4,069	0,000
Disiplin Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,214	0,237	0,104	2,066	0,039

Sumber: Hasil Analisis Data Smart-PLS (2025)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa Kompensasi (X1), berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil pengtestan memperlihatkan p-value sejumlah 0,039, yang < dari 0,05, dan skor t-statistik 2,066 (t-statistik > t-tabel 1,96), yang mengindikasikan bahwasanya kompensasi berdampak terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2022) dan Dewi (2023) juga memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan Teori Two-Factor Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor-faktor ekstrinsik seperti kompensasi, tunjangan, dan kondisi kerja merupakan *hygiene factors* yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja. Jika *hygiene factors* ini terpenuhi dengan baik, mereka menciptakan fondasi bagi karyawan untuk merasa puas dengan pekerjaannya. Selain itu, teori ini juga didukung oleh Teori Keadilan Adams, yang menekankan pentingnya keseimbangan antara *input* karyawan (seperti waktu dan usaha) dan *output* yang diterima (seperti gaji dan tunjangan). Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi mereka adil, maka hal tersebut meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil pengtestan memperlihatkan p-value sejumlah 0,000, yang < dari 0,05, serta t-statistik 4,069 (t-statistik > t-tabel 1,96), yang membuktikan bahwasanya motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sompie (2019) dan Asir (2022) juga memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan Teori Motivasi Maslow, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat tercapai ketika kebutuhan dasar karyawan terpenuhi, seperti kebutuhan

fisiologis, rasa aman, dan kebutuhan sosial. Motivasi akan meningkat seiring dengan pemenuhan kebutuhan ini, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja. Selain itu, teori Herzberg's Motivation-Hygiene juga relevan, di mana motivasi intrinsik, seperti penghargaan terhadap pencapaian dan peluang pengembangan, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang akan lebih termotivasi dan, pada gilirannya, lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian memperlihatkan p-value sejumlah 0,018, yang < dari 0,05, serta t-statistik 2,375 (t-statistik > t-tabel 1,96), yang membuktikan bahwasanya disiplin kerja berdampak terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurdin (2023) dan Basalamah (2022) juga memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan ini dapat dijelaskan melalui Teori X dan Y McGregor, yang mengemukakan bahwa manajer yang menggunakan pendekatan motivasional berdasarkan pada teori Y, yang percaya bahwa karyawan pada dasarnya ingin bekerja dengan baik dan berkembang, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi yang diberikan dalam konteks ini mencakup pemberian tanggung jawab, pengakuan, dan peluang untuk berkembang, yang berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Teori Kebutuhan Herzberg juga relevan, yang membedakan antara faktor motivator (seperti penghargaan dan pengakuan atas pencapaian) dan faktor *hygiene* (seperti kondisi kerja dan kompensasi). Karyawan yang mendapatkan motivasi intrinsik akan lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa dihargai dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Abadi Raya Commerce. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Selain itu, motivasi kerja yang diberikan juga berkontribusi signifikan, di mana peningkatan motivasi secara langsung meningkatkan kepuasan karyawan. Disiplin kerja pun memiliki pengaruh positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin yang diterapkan, semakin besar kemungkinan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, saran yang dapat diberikan mencakup peningkatan indikator-indikator dengan hasil terendah pada setiap

variabel. Untuk kepuasan kerja, organisasi perlu memperbaiki hubungan antar rekan kerja melalui kegiatan yang mendorong kerja sama, serta meningkatkan kenyamanan kerja dengan menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan, seperti ruang kerja ergonomis dan program kesehatan karyawan. Pada variabel kompensasi, kualitas fasilitas dan tunjangan *benefit* perlu ditingkatkan, seperti ruang istirahat nyaman, tunjangan kesehatan, dan fasilitas relevan lainnya. Untuk motivasi kerja, organisasi perlu memastikan kesejahteraan dasar karyawan melalui gaji yang layak dan penghargaan atas kinerja, seperti promosi dan pengakuan publik. Sedangkan untuk disiplin kerja, tanggung jawab dan ketaatan dapat ditingkatkan melalui pelatihan, komunikasi rutin, serta teladan dari atasan yang mendukung kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. . UISU Press.
- Armstrong, & Taylor. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource*. .
- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1, Universitas Cipasung Tasikmalaya 2, Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4, Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3 (6), 2022. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022.
- Basalamah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 38–49.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources*. McGraw-Hill New York, NY, USA:
- Dewi, I., Sadiartha, A., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 286–297.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. . Umsida Press.
- Gary Dessler. (2023). *Human Resource Management* (17th edition). Florida International University.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2018). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan)* (Edisi Delapan). Binarupa Aksara.
- Griffin, R. W. (2022). *Management*. Cengage Learning.

- Fattah, A., & Hasan, S. (2023). Pengaruh Pengetahuan, Persepsi Dan Kemampuan Komunikasi Penggunaan Microsoft Teams 365 Terhadap Efektivitas Pembelajaran Mahasiswa. *Jurnal Edueco*, 6(1), 47–58. <https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.153>
- Fattah, A., & Hasan, S. (2024). Konsep Peran dan Pentingnya Organisasi Relawan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Terhadap Dimensi Sosial , Ekonomi , Lingkungan ,. *Journal of Digital Literacy and Volunteering*, 2(2), 91–96.
- Hasan, S. (2017). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan mahasiswa terhadap pilihan kampus stie balikpapan*. 11(1), 1–17.
- Hasan, S. (2024). Pengaruh Harga dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3826–3833. <https://doi.org/10.56589/keizai.v3i2.292>
- Hasan, S., Anon, S., Mintarti, S. M., Kuleh, Y., & Adhimursandi, D. (2020). Determinants of Customer Satisfaction and Loyalty of Sharia Commercial Banks in Province East Kalimantan. *International Journal of Management*, 11(12), 1468–1479. <https://doi.org/10.34218/ijm.11.12.2020.133>
- Hasan, S., Anwar, F., & Nurlia, N. (2024). *Revolusi Perilaku Organisasi di Era Digital* (A. Gunawan & A. Saidah (eds.); 001 ed., Issue July). Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteureka.com/publications/569437/revolusi-perilaku-organisasi-di-era-digital>
- Hasan, S., & Hasanah, N. (2024). Of Bank Mandiri Branch Ahmad Yani Balikpapan Pengaruh Banking Service Quality Terhadap Loyalitas Dimoderasi Oleh Kepuasan Pertumbuhan Nasabah Menabung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4750–4761.
- Hasan, S., Made Santi, N. D., Nugroho, H., Muniarty, P., Amruddin, Santoso, A., Sarjana, S., Afandi, A., Puspito Sari, Y., AKhmad Tarigan, B., & Solehudin. (2022). Pengantar Manajemen. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi* (Issue September).
- Hasan, S., Sukomardojo, T., Fatmawati, E., Tinggi, S., Ekomomi, I., Surabaya, P. P., Diponegoro, U., Pasuruan, U. Y., Merek, C., & Pembelian, K. (2023). *Determining Factors Pada Keputusan Pembelian Gadget*. 4(1), 159–166.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Herispon, H., & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 31–40.

- Larantika, D., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Bekasi. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 143–152.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Nurdin, A., Baskoro, F. V. E., & Sulistyorini, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan. *Solusi*, 21(2), 623–630.
- Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2), 80–92.
- Priansa, & Juni, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629–636.
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10–22.
- Qarismail, T., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 115–129.
- Rahayu, S., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima. *Inovator*, 9(2), 67–74.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Cetakan Pertama.). Murai Kencana.
- Sedarmayanti. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sompie, A., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai dinas lingkungan hidup kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Stephen P. Robbins. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.

Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, & Nunung Ayu Sofiati. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.