

## **Kepuasan Kerja Dipengaruhi oleh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk**

**Faradilla Amalia Putri<sup>1</sup>, Didik Hadiyatno<sup>2</sup>, Rahajeng Cahyaning Putri Cipto<sup>3</sup>**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan

faradillaaa.1112@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to know the influence of Compensation, Motivation, and Work Discipline to Employee Job Satisfaction of PT Wulandari Bangun Laksana Tbk. The type of research used is quantitative research. The sampling technique in this research is purposive sampling with the sample taken is employees of PT Wulandari Bangun Laksana Tbk which amounted to 47 employees. Data collection method is done by distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression with the help of SmartPLS in processing data. The result of this research shows that compensation, motivation, and work discipline have influence on job satisfaction of PT Wulandari Bangun Laksana Tbk employees.*

**Keywords:** Compensation; Motivation; Work Discipline; Job Satisfaction

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan sampel yang di ambil adalah karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk yang berjumlah 47 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SmartPLS dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk.

**Kata kunci:** Kompensasi; Motivasi; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja

### **PENDAHULUAN**

Kota Balikpapan, yang terletak di Kalimantan Timur, merupakan kota yang terus berkembang baik dari segi ekonomi maupun infrastruktur. Salah satu sektor yang menunjukkan perkembangan pesat adalah aktivitas bisnis, dengan hadirnya berbagai pusat perbelanjaan atau *mall* yang memenuhi kebutuhan konsumsi masyarakat. Beberapa *mall* terkenal yang ada di Balikpapan antara lain Pentacity Mall, e-Walk Mall, Plaza Balikpapan, Living Plaza, Balikpapan Ocean Square, Balikpapan Trade Center, Mall Balikpapan Baru, dan lain-lain. Keberadaan *mall-mall* ini mencerminkan pentingnya aktivitas bisnis dalam perekonomian kota, serta menjadi tempat yang menyatukan berbagai jenis bisnis, hiburan, dan gaya hidup bagi warga Balikpapan.

(Balikpapan Superblock, 2022) Balikpapan Superblock merupakan anak perusahaan dari PAM Group yang bergerak dibidang properti di gerbang Kalimantan

Timur, Kota Balikpapan. Dikembangkan dengan penataan berkonsep 'Superblock' dan 'One Stop Living' yang memberikan fasilitas terlengkap meliputi Apartement Ruby Tower, Grand Jatra Hotel, Astara Hotel, J-Icon Hip Hotel, Pentapolis Residence, Ewalk Mall, Pentacity Mall, Bina Bangsa School.

(Azhar et al., 2020) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Silalahi, 2022) Kepuasan kerja ialah ekspresi atau sikap seseorang yang menggambarkan sisi emosionalnya dalam menikmati dan menyenangkan pekerjaannya. Dengan demikian perusahaan perlu mengetahui bagaimana kepuasan kerja dapat diperoleh oleh SDM-nya selama bekerja di perusahaannya karena ketika para SDM yang bekerja dapat mencapai kepuasan kerja yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang menyenangkan dan memberi motivasi yang lebih bagi SDM untuk menyelesaikan tugas dan fungsinya secara maksimal. (Arifin & Luturlean, 2024) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

(Arrywibowo et al., 2024) Menyatakan bahwa kompensasi berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor utama dalam mendorong kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan 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. Berdasarkan penelitian (Nuraisyah et al., 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi berbanding terbalik dengan pendapat peneliti lain (Saputra, 2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi, motivasi pun memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. (Azhar et al., 2020) Salah satu variabel yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah variabel motivasi. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. (Safitri et al., 2023) Dalam upaya menumbuhkan rasa kepuasan kerja diperlukan adanya motivasi, dengan adanya motivasi dapat membantu mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor, antara lain faktor motivator yaitu faktor yang dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik serta memiliki gairah dan faktor *hygiene* adalah faktor yang tidak akan meningkatkan motivasi, namun faktor ini kalau tidak ada akan menimbulkan ketidakpuasan karena faktor ini berupa gaji, cara pengawasan, hubungan antar pekerja dan kondisi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rizky & Purnama, 2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi berbanding terbalik dengan pendapat peneliti lain (Arrywibowo et al., 2024) bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi dan motivasi, disiplin kerja pun memiliki pengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan. (Arifin & Luturlean, 2024) Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran karyawan mengenai sikap, perbuatan dan tingkah laku untuk mengikuti pedoman peraturan yang berlaku di perusahaan. (Azzahra et al., 2024) Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menjunjung tinggi tata tertib organisasi yang terdapat pada diri setiap karyawan, dengan demikian memungkinkan mereka guna secara sukarela menyesuaikan diri dengan tata tertib. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meilasari et al., 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan (Putri & Kustini, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil *research gap* penelitian di atas penulis ingin meneliti kembali apakah disiplin kerja, motivasi dan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk.

## METODE PENELITIAN

(Ariani, 2023) Populasi adalah seluruh elemen atau wilayah yang menjadi objek penelitian dan menjadi dasar untuk generalisasi hasil penelitian. Populasi dapat berupa peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi fokus perhatian peneliti. Ruang lingkup penelitian ini adalah Wulandari Bangun Laksana Tbk. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 47 sampel karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Balikpapan. Dalam Penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SmartPLS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Gambaran Umum Responden**

<b>Data Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sampel Yang Dapat Digunakan	47	100%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
21-30 Tahun	16	34,0%
31-40 Tahun	15	31,9%
41-50 Tahun	11	23,4%
51-60 Tahun	5	10,6%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Pria	24	51,5%
Wanita	23	48,9%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-3 Tahun	8	17%
4-6 Tahun	10	21,3%
7-9 Tahun	12	25,5%
>10 Tahun	17	36,2%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, jumlah sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 responden, yang semuanya tercatat sebagai 100% dari total sampel. Untuk distribusi berdasarkan usia, responden yang berusia 21-30 tahun mencakup 34% dari total sampel, sedangkan kelompok usia 31-40 tahun mencapai 31,9%. Sementara itu, kelompok usia 41-50 tahun terdiri dari 23,4% responden, dan kelompok usia 51-60 tahun mencakup 10,6% dari total sampel. Dalam hal jenis kelamin, sebagian besar responden adalah pria, yaitu sebanyak 51,5%, sementara 48,9% responden lainnya adalah wanita. Hal ini menunjukkan keseimbangan yang relatif antara jumlah responden pria dan wanita dalam penelitian ini. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 36,2%, diikuti oleh kelompok dengan masa kerja 7-9 tahun yang mencakup 25,5% responden. Kelompok dengan masa kerja 4-6 tahun mencatatkan 21,3%, dan sisanya sebanyak 17% adalah responden dengan masa kerja 1-3 tahun. Dengan demikian, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yang memberikan gambaran yang lebih baik mengenai persepsi mereka terhadap topik penelitian ini.

**Pengukuran *Outer Model* (*Outer Model*)**

Data responden dianalisis pakai Partial Least Square (PLS). Dalam uji validitas ada uji *Discriminant Validity* dan *Construct Reliability and Validity*.

**Uji Validitas**

Sebelum melanjutkan analisis lebih lanjut, model yang digunakan dalam penelitian ini harus diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel dengan baik. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator yang digunakan dapat merepresentasikan konstruk yang dimaksud, sementara uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut. Hasilnya:

**Tabel 2. Validitas Diskriminan (*Cross Loadings*)**

	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
<b>K.1</b>	<b>0,941</b>	0,334	0,072	0,083
<b>K.2</b>	<b>0,921</b>	0,286	0,063	-0,066
<b>K.3</b>	<b>0,912</b>	0,261	-0,035	0,005
<b>M.1</b>	0,358	<b>0,853</b>	-0,050	0,488

M.2	0,431	<b>0,889</b>	-0,029	0,458
M.3	0,600	<b>0,841</b>	0,073	0,562
M.4	0,338	<b>0,806</b>	0,018	0,391
M.5	0,255	<b>0,716</b>	0,029	0,455
DK.1	-0,038	0,180	<b>0,723</b>	0,199
DK.2	0,014	0,429	<b>0,857</b>	0,414
DK.3	0,108	0,458	<b>0,876</b>	0,422
DK.4	-0,097	0,114	<b>0,787</b>	0,271
DK.5	0,041	0,454	<b>0,867</b>	0,540
KK.1	0,325	0,438	0,208	<b>0,791</b>
KK.2	0,475	0,467	0,247	<b>0,836</b>
KK.3	0,260	0,430	0,452	<b>0,844</b>
KK.4	0,528	0,477	0,279	<b>0,862</b>
KK.5	0,295	0,563	0,102	<b>0,743</b>

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian validitas diskriminan (*cross loadings*), yang mengindikasikan bahwa setiap indikator konstruk memiliki keterkaitan yang lebih kuat dengan konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Indikator-indikator pada setiap konstruk menunjukkan korelasi yang lebih tinggi satu sama lain, yang menandakan bahwa indikator-indikator tersebut secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksud. Sementara itu, hubungan antar indikator dari konstruk yang berbeda relatif lebih rendah, yang menandakan adanya kemampuan diskriminasi yang baik antara konstruk-konstruk yang ada. Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan pada model penelitian ini telah terpenuhi dengan baik, memperkuat keandalan konstruk-konstruk yang digunakan untuk menganalisis variabel-variabel yang diteliti. Data ini diolah menggunakan SmartPLS pada tahun 2025.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Uji reliabilitas ini mencakup beberapa ukuran, yaitu Cronbach's alpha, Composite Reliability ( $\rho_a$ ), dan Composite Reliability ( $\rho_c$ ), serta Average Variance Extracted (AVE). Ketiga ukuran ini digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal indikator-indikator dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

**Tabel 3. Construct Reliability and Validity**

	Cronbach's alpha	Composite reliability ( $\rho_a$ )	Composite reliability ( $\rho_c$ )	Average variance extracted (AVE)
<b>Kompensasi (X1)</b>	0,916	0,931	0,946	0,855

<b>Motivasi (X2)</b>	0,880	0,888	0,913	0,677
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	0,889	0,935	0,913	0,679
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0,874	0,880	0,909	0,666

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dan validitas konstruk pada penelitian ini, yang memberikan gambaran mengenai kualitas pengukuran variabel-variabel yang digunakan dalam analisis. Berdasarkan nilai Cronbach's alpha, seluruh konstruk menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari 0,7, yang mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki reliabilitas internal yang sangat baik. Nilai Cronbach's alpha yang lebih tinggi dari 0,7 menunjukkan bahwa item-item dalam setiap konstruk saling konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud, sehingga dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Selain itu, nilai Composite Reliability ( $\rho_a$ ) dan Composite Reliability ( $\rho_c$ ) masing-masing juga berada di atas angka 0,7, yang menegaskan adanya konsistensi internal yang tinggi dalam setiap konstruk yang digunakan dalam penelitian ini. Angka-angka ini menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu memberikan pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya, bahkan saat diterapkan dalam berbagai kondisi pengukuran yang berbeda. Dengan demikian, reliabilitas konstruk dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan, memastikan bahwa data yang diperoleh dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya.

Selanjutnya, nilai Average Variance Extracted (AVE) yang lebih besar dari 0,5 untuk setiap konstruk menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut memiliki validitas konvergen yang baik. Artinya, konstruk-konstruk yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan lebih banyak varians dari indikator-indikator yang dimilikinya daripada varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Validitas konvergen yang tinggi ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan memang secara tepat mengukur konstruk yang dimaksud, meningkatkan kepercayaan terhadap hasil yang diperoleh.

Secara keseluruhan, hasil pengujian reliabilitas dan validitas ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas yang sangat baik. Konstruk yang reliabel dan valid memberikan dasar yang kuat untuk melakukan analisis lebih lanjut, baik dalam pengujian hipotesis maupun dalam pembangunan model struktural. Oleh karena itu, data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dianggap valid dan dapat diandalkan untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti, seperti kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

### Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Metodenya yakni perhitungan nilai *R-Square* ( $R^2$ ), *Effect Size* ( $F^2$ ) serta *Path Coefficients*.

**R-Square ( $R^2$ )**

Nilai R-Square ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model penelitian. Kriteria R-Square memberikan penilaian terhadap kualitas model, di mana nilai 0,67 menunjukkan model yang baik karena mampu menjelaskan lebih dari dua pertiga variasi pada variabel dependen, nilai 0,33 menunjukkan pengaruh yang moderat, dan nilai 0,19 menunjukkan pengaruh yang lemah, di mana model hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi. Dengan demikian, nilai R-Square menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Nilai R-Square ( $R^2$ )**

	<b>R-square</b>	<b>R-square adjusted</b>
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0,473	0,436

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 4, nilai R-Square sebesar 0,473 (47,3%) menunjukkan bahwa variabel eksogen, yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3), mampu menjelaskan variasi variabel endogen, yaitu kepuasan kerja (Y), sebesar 47,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai R-Square sebesar 0,473 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen berada dalam kategori moderat, sesuai dengan kriteria di mana nilai R-Square sebesar 0,33 hingga 0,67 menunjukkan hubungan yang moderat. Nilai ini menguatkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti, meskipun ada kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Sementara itu, nilai R-Square Adjusted sebesar 0,436 (43,6%) menunjukkan hasil yang telah disesuaikan untuk mempertimbangkan jumlah prediktor dalam model, memberikan estimasi yang lebih akurat dari variasi yang dapat dijelaskan. Hal ini semakin memperkuat keandalan model dalam menjelaskan pengaruh variabel eksogen terhadap kepuasan kerja.

**Effect Size ( $F^2$ )**

Nilai *effect size* ( $F^2$ ) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel laten berpengaruh terhadap model struktural yang dianalisis. Kriteria *effect size* menunjukkan kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model. Nilai 0,02 menunjukkan pengaruh yang lemah, sementara nilai 0,15 menunjukkan pengaruh dengan kekuatan sedang (medium), dan nilai 0,35 menunjukkan pengaruh yang besar. Oleh karena itu, *effect size* memberikan gambaran tentang seberapa signifikan kontribusi masing-masing variabel dalam model yang dibangun.

**Tabel 5. Nilai Effect Size (F<sup>2</sup>)**

	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Kompensasi (X1)				0,072
Motivasi (X2)				
Disiplin Kerja (X3)				0,177
Kepuasan Kerja (Y)				0,310

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 5, nilai *Effect Size* (F<sup>2</sup>) menggambarkan tingkat pengaruh masing-masing variabel terhadap model struktural. Nilai F<sup>2</sup> memberikan indikasi seberapa besar kontribusi setiap variabel dalam model yang dianalisis. Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,072 terhadap kepuasan kerja (Y), yang menunjukkan pengaruh dengan kekuatan lemah. Meskipun pengaruhnya tidak begitu besar, kompensasi tetap memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kepuasan kerja, meski dengan tingkat yang relatif rendah. Sementara itu, variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,177, yang berada dalam kategori pengaruh sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun masih di bawah pengaruh motivasi. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja lebih dominan, seperti yang tercermin dari nilai F<sup>2</sup> yang lebih tinggi pada motivasi (X2).

**Model FIT**

Nilai SRMR (Standardized Root Mean Residual) dan NFI (Normed Fit Index) digunakan untuk mengevaluasi kecocokan model dalam analisis struktural. SRMR yang baik memiliki nilai kurang dari 0,08, yang menunjukkan bahwa perbedaan antara data yang diamati dan model yang diprediksi relatif kecil. Sementara itu, NFI yang baik memiliki nilai lebih dari 0,90, yang menandakan bahwa model yang diujikan cukup baik dalam menjelaskan variabilitas data. Kedua indikator ini memberikan penilaian terhadap kualitas model, di mana semakin mendekati nilai yang disarankan, semakin baik kecocokan model terhadap data yang ada.

**Tabel 6. Nilai Model FIT**

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,103	0,103
d_ULS	1,825	1,825
d_G	0,983	0,983
Chi-square	219,194	219,194
NFI	0,678	0,678

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 6, nilai *model fit* yang ditunjukkan melalui berbagai indikator memberikan gambaran mengenai kecocokan model struktural yang diterapkan dalam penelitian ini. Salah satu indikator utama, yaitu Standardized Root Mean Residual (SRMR), memiliki nilai 0,103 untuk *saturated model* dan *estimated model*. Nilai ini sedikit lebih tinggi dari ambang batas yang disarankan yaitu 0,08, yang menunjukkan bahwa model masih memiliki perbedaan yang cukup signifikan antara data yang diamati dan data yang diprediksi. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan data empiris yang ada, dan ada ruang untuk meningkatkan kecocokan model. Selanjutnya, nilai Normed Fit Index (NFI) tercatat sebesar 0,678 untuk kedua model, yang lebih rendah dari ambang batas yang direkomendasikan, yaitu 0,90. Ini menandakan bahwa model yang diuji belum dapat menjelaskan variabilitas data dengan baik, sehingga perlu dilakukan perbaikan agar kecocokan model terhadap data dapat meningkat. Meskipun indikator lain, seperti Chi-square, d\_ULS, dan d\_G, memberikan hasil yang informatif, SRMR dan NFI menjadi indikator utama yang perlu diperhatikan. Secara keseluruhan, meskipun model menunjukkan kecocokan yang cukup baik, hasil ini menunjukkan bahwa model masih perlu penyempurnaan untuk mencapai tingkat kecocokan yang optimal antara model teoretis dan data empiris yang ada.

**Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)**

Pengujian hipotesis (*bootstrapping*) dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model struktural dengan membandingkan nilai t-statistik yang diperoleh dari data sampel dengan nilai t-tabel. Uji ini digunakan untuk menghitung path coefficient pada pengujian *inner model*, yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Kriteria untuk menentukan signifikansi hubungan antara variabel adalah apabila nilai p-value kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,96). Jika kedua kriteria ini terpenuhi, maka hubungan antar variabel tersebut dapat dianggap signifikan secara statistik.

**Tabel 7. Nilai Pengujian *Path Coefficient***

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,306	0,301	0,121	2,530	0,011
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,465	0,465	0,131	3,546	0,000
Disiplin Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,225	0,242	0,102	2,212	0,027

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,011, yang lebih kecil dari

0,05, serta nilai t-statistik sebesar 2,530, yang lebih besar dari t-tabel 1,96. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Safrila & Oktiani (2024), yang menyatakan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-statistik sebesar 3,546, yang jauh lebih besar dari t-tabel 1,96. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hulu et al. (2024), yang menemukan bahwa motivasi yang baik mendorong peningkatan kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,027, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistik sebesar 2,212, sedikit di atas t-tabel 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis ketiga diterima. Penemuan ini mendukung penelitian Ishar et al. (2024), yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Penulis mengambil kesimpulan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk sebagai berikut: (1) Kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk. (2) Motivasi (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk. (3) Disiplin kerja (X3) turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk. Ketiga faktor ini terbukti saling berhubungan dan memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi bagi karyawan di perusahaan tersebut.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk, perusahaan disarankan untuk terus mengoptimalkan pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat program motivasi yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, baik melalui insentif maupun pengembangan pribadi yang lebih baik. Penerapan disiplin kerja yang konsisten juga sangat penting, dengan menegakkan aturan yang jelas dan adil, guna menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Dengan mengelola ketiga faktor ini secara berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih memuaskan, mendukung kinerja karyawan, dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Ariani, M., Hardiyatno, D. &, & Anam, H. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Arifin, S. F. P., & Luturlean, B. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Silva Andia Utama. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7, 4792–4803.
- Arrywibowo, I., Yusuf, T., & Nurhayati. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi. *Journal Geoekonomi*, 15, 301–312.  
[http://eprints.undip.ac.id/35790/1/jurnal\\_Danu\\_Adi\\_Wuryanto.pdf](http://eprints.undip.ac.id/35790/1/jurnal_Danu_Adi_Wuryanto.pdf)
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4, 46–60.  
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Azzahra, W. K., Wijaya, F., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 04, 270–277.
- Balikipapan Superblock. (2022). PT. Asia Adhitama Shipyard.  
<https://balikipapansuperblock.com/>. (2020).
- Hadiyatno, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(2).
- Ishar, M., Latief, F., & Bahasoan, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Makassar. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 2(2).
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1, 605–619.  
<https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Nuraisyah, Basalamah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science ( JMS )*, 3, 38–49.
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Pudjiati. (2019). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo

Persada.

- 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. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Rizky, H., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Finaccel Teknologi Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 309–323
- Safitri, R. D., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. *Jurnal Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 2, 146–158. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291>
- Safri, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35-49.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7, 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sedarmayanti, prof. D. H. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. PT. Refika Aditama.
- Silalahi, L. M. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Depok: Pt Raja Grafindo Persada.