

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT
ERAJAYA SWASEMBADA TBK DI HAYAM WURUK TOWER**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: IRVAN JAKARIA

NIM: 115190302

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2024

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT ERAJAYA SWASEMBADA TBK DI HAYAM WURUK
TOWER**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: IRVAN JAKARIA

NIM: 115190302

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2024

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : IRVAN JAKARIA
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190302
Program Studi : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 22 NOVEMBER 2024

IRVAN JAKARIA

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : IRVAN JAKARIA
NIM : 115190302
PROGRAM/JURUSAN : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA
ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT ERAJAYA SWASEMBADA TBK DI
JAKARTA BARAT

Jakarta, 22 NOVEMBER 2024

Pembimbing,



(EDALMEN S.E., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : IRVAN JAKARIA
NIM : 115190302
PROGRAM/JURUSAN : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT ERAJAYA SWASEMBADA TBK DI HAYAM WURUK TOWER

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 14 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : KARTIKA NURINGSIH S.E., M.Si
2. Anggota Penguji : - LOUIS UTAMA S.E., M.M.
- EDALMEN S.E., M.M.

Jakarta, 14 Desember 2024

Pembimbing,



(EDALMEN S.E., M.M)

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA**

(A) IRVAN JAKARIA 115190302

(B) *THE INFLUENCE OF COMPENSATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT ERAJAYA SWASEMBADA TBK IN HAYAM WURUK TOWER WEST JAKARTA*

(C) XVII + 105 Pages, 22 Tables, 3 Pictures, 3 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The purpose of this research is to determine the influence of compensation, organizational culture, and work motivation on employee job satisfaction at PT Erajaya Swasembada Tbk in Hayam Wuruk Tower West Jakarta. The population in this study were employees who worked at PT Erajaya Swasembada Tbk in Hayam Wuruk Tower West Jakarta, totaling 60 employees. The sampling method used in the research used a saturated sampling technique. The data analysis method in this research is Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). This research uses SmartPLS software version 4.0.9.6 as a means of data processing. The research results show that compensation, organizational culture, and work motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Erajaya Swasembada Tbk in Hayam Wuruk Tower West Jakarta.*

(F) *Keywords: Compensation, Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction*

(G) *References List 55 (2000-2023)*

(H) Edalmen, S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) IRVAN JAKARIA 115190302

(B) PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT ERAJAYA SWASEMBADA TBK DI HAYAM WURUK
TOWER JAKARTA BARAT

(C) XVII + 105 Halaman, 22 Tabel, 3 Gambar, 3 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Erajaya Swasembada Tbk di Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Erajaya Swasembada Tbk di Hayam Wuruk Tower Jakarta Barat yang berjumlah 60 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS versi 4.0.9.6 sebagai sarana pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Erajaya Swasembada Tbk di Hayam Wuruk Tower Jakarta Barat.

(F) Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan kerja

(G) Daftar Acuan 55 (2000-2023)

(H) Edalmen, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

“Nulla tenaci invia est via”

Bagi orang yang mau terus berjuang, tak ada jalan yang tak bisa di lalui.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas rahmat dan berkat yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa, penulis memanjakan puji dan syukur dapat diberikan kesehatan dan kekuatan selama proses pembuatan tugas akhir ini, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Tugas akhir ini berguna sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar kesarjanaan. Penulis ingin mengucapkan terima kasih atas segala dukungan yang diberikan dalam proses penyelesaian penelitian ini.

Tugas Akhir ini saya persembahkan untuk :

1. Papa, Mama, Kakak laki-laki dan perempuan penulis, terima kasih atas segala pemberian motivasi, dukungan, doa, pengorbanan, serta kasih sayang yang tiada hentinya sampai saat ini.
2. Saudara-saudari, serta semua keluarga besar, terima kasih atas segala doa serta menjadi penyemangat dalam penulisan tugas akhir ini.
3. Seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan, terima kasih telah memberikan dorongan, nasihat, doa, dan motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Dosen pembimbing, Bapak Edalmen, S.E., M.M. yang sudah sangat sabar membimbing dan memberikan saran membangun selama ini, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Erajaya Swasembada Tbk di Hayam Wuruk Tower Jakarta Barat”**. dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukkan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Bapak Edalmen, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan penelitian ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 12 Desember 2023

Irvan Jakaria

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8

A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel	9
1. Kompensasi	9
2. Budaya Organisasi	12
3. Motivasi Kerja	14
4. Kepuasan Kerja	19
C. Kaitan Antar Variabel-Variabel	23
1. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	23
2. Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	24
3. Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	24
4. Penelitian yang Relevan	24
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Desain Penelitian	36
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	36
1. Populasi	36
2. Teknik Pemilihan Sampel	37
3. Ukuran Sampel	37
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	37
1. Operasionalisasi Variabel	37
2. Instrumen	40
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	41
1. Validitas	41
2. Reliabilitas	42
E. Analisis Data	42

1. Koefisien Determinasi (R^2)	42
2. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	43
3. <i>Effect Size</i> (f^2)	43
4. <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	43
5. Pengujian Hipotesis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Deskripsi Subjek Penelitian	45
1. Jenis Kelamin	45
2. Usia	45
3. Lama Bekerja	46
B. Deskripsi Objek Penelitian	46
1. Kompensasi	46
2. Budaya Organisasi	47
3. Motivasi Kerja	48
4. Kepuasan Kerja	49
C. Hasil Analisis Data	51
1. Uji Validitas	51
2. Uji Reliabilitas	54
3. Koefisien Determinasi (R^2)	55
4. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	55
5. <i>Effect Size</i> (f^2)	56
6. <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	56
7. Pengujian Hipotesis	57
D. Pembahasan	59
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	59

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	60
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	61
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	86
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Kepuasan Karyawan	4
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kompensasi	38
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi	38
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	39
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	40
Tabel 3.5 Skor Skala Likert Lima Poin	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 4.4 Tanggapan Responden atas Pernyataan Kompensasi	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden atas Pernyataan Budaya Organisasi	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas Pernyataan Motivasi Kerja	49
Tabel 4.7 Tanggapan Responden atas Pernyataan Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.8 Hasil <i>Loading Factor</i>	52
Tabel 4.9 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Diskriminan <i>Cross Loading</i>	53
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reliabilitas	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	55
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	55
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Effect Size</i> (f^2)	56
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	35
Gambar 4.1 Hasil Olahan Data SmartPLS	51
Gambar 4.2 Hasil <i>Bootstrapping</i>	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	69
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden	74
Lampiran 3. Hasil Uji <i>Partial-Least Square</i>	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, kepuasan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Tetapi yang sering terjadi adalah fenomena masalah kepuasan kerja, yakni kurangnya dukungan atau dorongan dalam bekerja, pemenuhan kebutuhan yang tidak terealisasi, serta budaya kerja yang buruk. Masalah dalam inovasi, komunikasi, interaksi, kerja sama, dan stabilitas antar rekan kerja dan pimpinan dapat membuat seseorang tidak puas dalam bekerja. Cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya yaitu dengan memahami dan memperhatikan apakah karyawan dalam perusahaan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan terkait dengan kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah kompensasi dimana dengan kompensasi seorang pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya serta dapat menabung untuk keperluan pribadi dan atau keluarganya. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh pekerja atau pekerja merasa dihargai secara lebih dari sebuah perusahaan dengan pemberian kompensasi yang diatas rata-rata standar industri tentunya akan membuat seorang pekerja atau karyawan akan semakin puas atau tercipta kepuasan kerja. Uraian tersebut menekankan akan pentingnya atau pengaruh signifikan sebuah kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan dalam bekerja di suatu organisasi atau perusahaan.

Adapun riset dari Fatmawati *et. al.* (2023:45) menyebutkan bahwa faktor kompensasi salah satunya gaji adalah sebuah faktor penentu kepuasan kerja yang karyawan alami ketika bekerja di suatu perusahaan. Tentunya faktor kompensasi ini mempunyai pengaruh yang signifikan pada penentu kepuasan kerja. Senada dengan penjelasan diatas, riset yang dilakukan oleh Rahayu dan Riana (2017:56) menjelaskan bahwa tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut merasa nyaman bekerja atau tidak ingin pindah kerja dalam hal ini tentunya berpengaruh signifikan pada

kepuasan kerja karyawan tersebut selama bekerja di perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan ekspektasi karyawan tentunya tidak akan menyebabkan karyawan mempunyai niat untuk pindah kerja dan hal ini didukung oleh hasil riset dari Hadi *et. al.* (2019).

Kompensasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia, merujuk pada segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan aspek penting dalam hubungan antara perusahaan dan karyawan, dan seringkali menjadi beban dan beban bagi perusahaan. Harapannya, kompensasi yang diberikan akan memberikan imbalan yang sepadan dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, bahkan lebih besar lagi.

Mengacu pada riset dari Widayati & Yunia (2016:4), penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawannya terutama dalam hal pemikiran yang adil sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Pemikiran ini menekankan bahwa perusahaan harus memperlakukan karyawannya secara adil dan menghargai usahanya. Dengan mengelola karyawan dengan baik, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang merupakan salah satu permasalahan yang sering terjadi di dunia usaha (Lysander & Yusup, 2022). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengakuan, dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi positif terhadap kesuksesan dan keinginan perusahaan.

Budaya organisasi, atau yang dikenal sebagai *organizational culture*, merujuk pada nilai-nilai dasar yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Konsep ini memeriksa pengaruh individu, kelompok, dan struktur dalam organisasi terhadap perilaku, yang dikenal sebagai *organizational behavior*, dengan tujuan mencapai sasaran yang efektif dan efisien (Wibowo, 2016:2). Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting, karena nilai-nilai dasar ini menjadi fondasi bagi sikap, perilaku, dan pola tindakan seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki kemampuan untuk memperkuat aspek positif suatu organisasi, terutama dalam pencapaian tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pawirosumarto *et. al.*

(2017) menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain selain budaya organisasi adalah motivasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi adalah suatu proses yang membantu menentukan tiga aspek utama dalam perilaku individu, yaitu intensitas, arah, dan kegigihan, dalam upaya mencapai tujuan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lianna *et. al.* (2017) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin kuat motivasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Singkat kata, sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi organisasi mana pun dan merupakan tulang punggung keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada memiliki tenaga kerja yang terampil, namun juga pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mempertahankan tingkat keterlibatan mereka. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) bukan sekedar bagian dari operasional perusahaan, namun merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Dalam hal ini faktor sumber daya manusia seperti kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja yang mana perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan secara lebih mendalam.

Selanjutnya riset ini mengambil objek riset yang dikaji ini yakni perusahaan ritel elektronik Handphone dan Aksesoris Handphone yang dikenal banyak di mall-mall ibu kota erafone, PT Erajaya Swasembada Tbk di wilayah Jakarta Barat sebagai salah satu perusahaan ritel ternama dan terbesar di Indonesia dengan jumlah karyawan yang banyak menimbang jumlah gerai atau outlet yang tersebar di daerah perkotaan di Indonesia. Meskipun sudah banyak penyebaran di kota-kota besar, terlihat adanya ketidakpuasan karyawan di dalam perusahaan mengenai kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi, berdasarkan survei penulis terhadap karyawan PT Erajaya Swasembada.

Pra penelitian yang penulis lakukan, adalah memberikan kuesioner tertutup kepada karyawan PT Erajaya Swasembada yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tabel 1.1 menunjukan bahwa karyawan memiliki ketidakpuasan dalam bekerja.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Kepuasan Karyawan

NO.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menerima gaji dan tunjangan sesuai dengan pekerjaan dan sesuai dengan yang saya harapkan.	2	10	3	5	
2.	Perusahaan menyediakan berbagai fasilitas, sehingga dapat membantu saya dalam bekerja.	1	13	3	2	1
3.	Lingkungan pekerjaan yang nyaman.	3	9	5	2	1
4.	Perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik.	1	6	8	3	2
5.	Saya merasa Puas bekerja di perusahaan ini.	4	5	10	1	
Persentase		54%		46%		

Sumber: PT ERAJAYA SWASEMBADA TBK DI HAYAM WURUK TOWER JAKARTA BARAT

Keterangan:

STS	=	Sangat Tidak Setuju	SS	=	Sangat Setuju
TS	=	Tidak Setuju	S	=	Setuju
N	=	Netral / Ragu-Ragu			

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1 terlihat bahwa 54% karyawan merasa kurang puas bekerja dalam perusahaan PT Erajaya Swasembada dan 46% merasa puas bekerja dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT**

ERAJAYA SWASEMBADA TBK DI HAYAM WURUK TOWER JAKARTA BARAT.”

2. Identifikasi Masalah

Variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat diidentifikasi seperti:

- a. Kompensasi yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.
- b. Motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.
- c. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.
- d. Sistem apresiasi dan penghargaan dapat memotivasi karyawan.
- e. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada riset ini dibatasi hanya pada tiga variabel independen riset yakni kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja serta satu variabel dependen riset yakni kepuasan kerja. Objek riset difokuskan pada PT Erajaya Swasembada Tbk di Hayam Wuruk Tower Jakarta Barat sebagai salah satu perusahaan ritel ternama di Indonesia dengan jumlah karyawan yang banyak sehingga masalah sumber daya manusia ialah komponen terpenting dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dikaji dalam riset ini ialah:

- a. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Erajaya Swasembada Tbk di Hayam Wuruk Tower Jakarta Barat?
- b. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Erajaya Swasembada Tbk di Hayam Wuruk Tower Jakarta Barat?

- c. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Erajaya Swasembada Tbk di Hayam Wuruk Tower Jakarta Barat?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti maka tujuan riset yaitu untuk:

- a. Menganalisa apakah kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Erajaya Swasembada Tbk di Hayam Wuruk Tower Jakarta Barat.
- b. Menganalisa apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Erajaya Swasembada Tbk di Hayam Wuruk Tower Jakarta Barat.
- c. Menganalisa apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Erajaya Swasembada Tbk di Hayam Wuruk Tower Jakarta Barat.

2. Manfaat Penelitian

Berikut ialah manfaat riset penelitian yang dikaji ini sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bisa memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam mengembangkan pola strategi manajemen sumber daya manusia yang benar dan juga bisa menjadi bahan masukan tambahan untuk perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja terutama yang menyangkut kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sarana untuk penulis supaya bisa menerapkan ilmu pengetahuan dan informasi yang diperoleh selama mengenyam pendidikan dibangku perkuliahan ini tentunya, terutama dalam bidang manajemen SDM serta beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, sekaligus dapat membandingkan teori praktik secara nyata

supaya bisa menambah wawasan juga pengalaman sebelum terjun langsung ke dunia kerja selanjutnya.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini bermanfaat dalam memberikan gambaran umum kepada masyarakat umum mengenai pengaruh kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang akan bermanfaat secara khusus pada bidang sumber daya manusia baik dalam segi teoritis dan implementasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abror, S., & Hartono, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja karyawan (Studi pada Perusahaan Yogya Chicken). *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis dan Manajemen*, 1(3), 98-112.
- Akbar, M. F., Prasada, D., Safiih, A. R., & Nuryani, Y. (2021). *Seminar manajemen sumber daya manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh motivasi kerja, self-efficacy, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(1), 1-6. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.332>
- Anwar, C., & Nugroho, K. Y. (2018). Students motivations toward choosing english education. *Indonesian EFL Journal*, 4(1), 57-64. <https://doi.org/10.25134/ieflj.v4i1.799>
- Asmike, M. and Setiono, B. (2020). Pengaruh person job-fit dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun). *Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 174-192.
- Asnah, A., Febrianti, E., Sabri, S., Antoni, A., & Nasfi, N. (2021). Organizational Culture and Motivation Toward Job Satisfaction of Bank "XYZ" Employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 93-105. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i3.39>
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Christian, M., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di daerah Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(4), 1062-1069. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20570>
- Clinton, & Widjaja, O. H. (2021). Pengaruh kompensasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT OWI. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 630-640. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13135>
- Dewi, S. (2015). Pengaruh self efficacy dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(2), 15-25.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, O. U. (2000). *Ilmu komunikasi teori dan praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

- Fatmawati, A. P. F., Hidayat, W., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh motivasi, kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 239-248. <https://doi.org/10.14710/jiab.2014.4424>
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi penelitian untuk manajemen dan akuntansi: aplikasi SPSS dan eviews untuk teknik analisis data*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Fomenky, N. F. (2015). The impact of motivation on employee performance. *Institute for Business & Finance Research: In Global Conference on Business & Finance Proceedings*, 10(1), 332.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Penerbit Yoga Pratama.
- Hadi, S., Ningsih, N. H. I., & Maniza, L. H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen pada organisasi terhadap turnover intentions di PT Sumber Purnama Sakti Mataram. *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, 4(4), 51-64.
- Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Influence of organizational culture, work motivation, and leadership style on job satisfaction and employee performance at Gas Stations in Rokan Hilir. *KURS: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 3(2), 142-155.
- Jasmine, I. & Edalmen. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 450-460. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7938>
- Jefry, & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Assurance PWC Indonesia di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 742-750. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13206>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada.
- Kauppila, O. P. (2018). How does it feel and how does it look? The role of employee motivation in organizational learning type. *Journal of Organizational Behavior*, 39(8), 941-955. <https://doi.org/10.1002/job.2270>
- Lianna, L., Suhana, S., & Romadi, R. (2017). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional pada kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Informasi Komputer Akuntansi dan Manajemen*, 13(1), 33-42.
- Limaj, E., & Bernroider, E. W. (2019). The roles of absorptive capacity and cultural balance for exploratory and exploitative innovation in SMEs. *Journal of Business Research*, 94, 137-153. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.10.052>

- Lysander, M., & Yusup, A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention PT Zhi Sheng Indonesia Area Sumedang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 100-114. <http://dx.doi.org/10.32493/drb.v5i2.18987>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(6), 825-829. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>
- Musnadi, S., & Abd Majid, M. S. (2018). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 115-122.
- Nursyirwan, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan PT Bank X terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 2(1), 87-100. <https://doi.org/10.33753/madani.v2i1.47>
- Olivia, L. H. J., & Sukma, R. P. (2023). Pengaruh kompensasi, dan lingkungan pekerjaan terhadap turnover intentions melalui kepuasan kerja di PT Akasha Wira International. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (EKOMA)*, 3(1), 1-19. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i1.1895>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, K., P., & Gunawan, R. (2016). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1558. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 5804-5833.
- Reeve, J. (2018). *Understanding motivation and emotion*. USA: John Wiley and Sons.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (1998). *Organization behavior, concepts, controvercies, application seventh edition*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior tenth edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi edisi ke enam belas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2023). The effect of compensation and motivation on job satisfaction and employee performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448-454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>

- Sathyanarayan, D. K., & Lavanya, D. B. L. (2018). Effect of organizational commitment, motivation, attitude towards work on job satisfaction, job performance and turnover intention VUCA Perspective. *Journal of Management*, 5(4), 445-457.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business eighth edition*. USA: John Wiley and Sons.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sumali, B., Barasa, L., & Gunawan, A. (2019). The influence of ship's seaworthiness and compensation system towards ship's crew job satisfaction at PT. Humpuss Bulk Transportation Jakarta. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 38-45. <https://doi.org/10.32479/irmm.8534>
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, Y. R., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1383-1401.
- Tanjung, S. T., & Turangan, J. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Mini Plaza A di Kota X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 489-496. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18260>
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 853-863. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja edisi kelima*. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 375-388. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05154-0>