

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: WILIEM STEFANUS
NIM: 115210082

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, STRES KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: WILIEM STEFANUS
NIM: 115210082

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



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : WILIEM STEFANUS
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210082
Program Studi : S.1 Jurusan Manajemen



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

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Menyalin 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 deduksi 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, 2 Desember 2024

Willem Stefanus

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.

SURAT PERSETUJUAN

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Wiliem Stofinus
NIM : 115210082
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI STRES KERJA,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI MEDIASI

Jakarta, 22 November 2024

Pembimbing,



(Yusi Yudianto S.E., M.E.)

HALAMAN PENGESAHAN

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Wiliem Stefanus
NIM : 115210082
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI MEDIASI

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 11 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Ida Puspitowati S.E., M.E.
2. Anggota Penguji 1 : Dra. Yusbardini, M.E.
3. Anggota Penguji 2 : Dr. Yusi Yusianto, S.E., M.E

Jakarta, 7 Januari 2025

Pembimbing,



(Dr. Yusi Yusianto S.E., M.E)

ABSTRACT

(A) Wiliem Stefanus (115210082)

(B) *THE EFFECT OF COMPENSATION, JOB STRESS, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION WITH WORK MOTIVATION AS MEDIATION*

(C) xvi + 104 pages, 2024, 30 tables, 4 pictures, 28 attachments

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) **Abstract:** *This study aims to analyze the effect of compensation, job stress, and organizational culture on job satisfaction, with work motivation as a mediating variable. This study uses the Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method, with data collected through questionnaires from 88 workers at XYZ Company. The results showed that, of the three independent variables, only compensation and job stress have an influence on job satisfaction. Compensation has a positive influence on employee job satisfaction and job stress has a negative effect on employee job satisfaction. Of the two independent variables, the influence of the compensation variable is more dominant on job satisfaction. In addition, work motivation acts as a mediator that connects the three independent variables and job satisfaction. This research suggests that the company should improve its compensation strategy to increase employee job satisfaction.*

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

(G) *References (1999-2024)*

(H) Yusi Yusianto S.E., M.E., Dr

ABSTRAK

(A) Wiliem Stefanus (115210082)

(B) PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI

(C) xvi + 104 halaman, 2024, 30 tabel, 4 gambar, 28 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM), dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dari 88 pekerja di Perusahaan XYZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, dari tiga variabel independent, hanya kompensasi dan stress kerja yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari kedua variabel independent tersebut, pengaruh variabel kompensasi lebih dominan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai mediator yang menghubungkan antara ketiga variabel independen dan kepuasan kerja. Penelitian ini menyarankan Perusahaan untuk memperbaiki strategi kompensasinya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

(F) Kompensasi, Stres Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

(G) Referensi (1999-2024)

(H) Yusi Yusianto S.E., M.E., Dr

HALAMAN MOTTO

“It's not how many times you get knocked down that count, it's how many times you get back up.”

- George A. Custer

“I believe in only one thing, the power of human will.”

- Joseph Stalin

“know yourself and you will win all battles”

- Sun Tzu

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk orang tua saya dan sahabat-sahabat saya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) di Universitas Tarumanagara.

Skripsi ini disusun untuk memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di lingkungan organisasi. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi bagi Perusahaan XYZ dalam menyusun rencana strategis untuk mengembangkan strategi dan program yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
2. Bapak Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M., selaku selaku Kepala Program Studi Sarjana Manajemen Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Yusi Yusianto S.E., M.E., sebagai dosen pembimbing skripsi, atas bimbingan dan dukungan yang sangat berharga selama proses penulisan skripsi ini. Tanpa bimbingan dan dukungan beliau, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Dr. Ida Puspitowati S.E., M.E., sebagai ketua dosen penguji skripsi.
5. Ibu Dra. Yusbardini, M.E., sebagai anggota dosen penguji skripsi.

6. Seluruh dosen, staf pengajar, staf administrasi, dan staf perpustakaan yang telah mendidik dan memberikan pelayanan terbaik selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
7. Kepada Orang tua penulis, yang telah memberikan dukungan finansial serta moril sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
8. Sahabat-sahabat penulis, yaitu Reynaldo Dapot Parasian, Vannes Thamijaya, Nelson Leonard Lie, Nicholas Krisna, Andri Jonathan, dan Arifah Ramadhani, yang selalu memberikan dukungan, menghibur, serta memberikan semangat kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman penulis yang tergabung dalam kelompok “Tobat Brutal” yang memberikan ilmu dan informasi kepada penulis selama penyusunan skripsi.
10. Teman satu bimbingan penulis yang bernama Mutiara Sanny yang telah membantu dalam bertukar pikiran serta motivasi saat proses penyusunan skripsi.

Jakarta, 2 Desember 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Wiliem', with a long horizontal stroke underneath.

Wiliem Stefanus

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN	iii
SURAT PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	2
3. Batasan Masalah.....	2
4. Rumusan Masalah	3
B. TUJUAN DAN MANFAAT	3
1. Tujuan Penelitian.....	3
2. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	5
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	7
C. KAITAN ANTAR VARIABEL.....	15
D. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	28

BAB III METODE PENELITIAN	31
A. DESAIN PENELITIAN.....	31
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	31
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	32
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	36
E. ANALISIS DATA	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	47
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	49
C. HASIL ANALISIS DATA	64
D. PEMBAHASAN	71
BAB V PENUTUP	75
A. KESIMPULAN	75
B. KETERBATASAN DAN SARAN	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	103
HASIL TURNITIN	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Teori Kebutuhan Maslow	6
Gambar 2.1 Model Penelitian	29
Gambar 3.1 Output Loading Factors	38
Gambar 4.1 Hasil Uji Bootstraping	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Dimensi Operasional Kompensasi	33
Tabel 3.2 Dimensi Stres kerja	34
Tabel 3.3 Dimensi Budaya Organisasi.....	34
Tabel 3.4 Dimensi Motivasi Kerja	35
Tabel 3.5 Dimensi Kepuasan Kerja	36
Tabel 3.6 Skala Likert	36
Tabel 3.7 Outer Loading	39
Tabel 3.8 Average Variant Extracted (AVE)	40
Tabel 3.9 Fornell-Larcker Criterion.....	41
Tabel 3.10 Heterotrait-Monotrait Ratio	41
Tabel 3.11 Cross Loading	42
Tabel 3.12 Cronbach's Alpha	44
Tabel 3.13 Composite Reliability (ρ_c).....	44
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	48
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	50
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja	53
Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi.....	56
Tabel 4.9 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja	59
Tabel 4.10 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	62
Tabel 4. 11 Angka Rata-rata Jawaban Responden	64
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Effect Size (F^2)	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Predictive Relevance (Q^2)	66
Tabel 4.15 Direct Effects	68
Tabel 4. 16 Dampak Total	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	83
Lampiran 2: Hasil Data Kuesioner	86
Lampiran 3: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
Lampiran 4: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	87
Lampiran 5: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	88
Lampiran 6: Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja	88
Lampiran 7: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	89
Lampiran 8: Hasil Uji PLS Algorithm	89
Lampiran 9: Hasil Uji Outer Loadings	90
Lampiran 10: Hasil Analisis Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE).....	91
Lampiran 11: Cross Loadings	91
Lampiran 12: Hasil Uji Fornell-Larcker	92
Lampiran 13: Hasil Analisis HTMT	92
Lampiran 14: Hasil Analisis Determinasi (R^2)	92
Lampiran 15: Hasil Analisis Effect Size (F^2).....	93
Lampiran 16: Hasil Uji Bootstrapping.....	93
Lampiran 17: Hasil Uji Path Coefficient	94
<i>Lampiran 18: Hasil Uji Spesific Indirect Effects</i>	94
Lampiran 19: Hasil Uji Total Effects	94
Lampiran 20: Dokumentasi dengan Perwakilan Pekerja AirNav Cabang JATSC.....	95
Lampiran 21: Dokumentasi Gedung AirNav Cabang JATSC	96
<i>Lampiran 22: Dokumentasi Ruang Divisi Operasi</i>	96
Lampiran 23: Dokumentasi Ruang Divisi Keselamatan, Keamanan, dan Standarisasi	97
Lampiran 24: Dokumentasi Ruang Divisi Teknik	98
Lampiran 25: Dokumentasi Ruang Administrasi dan Keuangan.....	99
Lampiran 26: Kartu Pengunjung.....	100
Lampiran 27: Surat Balasan Perusahaan	101
Lampiran 28: Latar Belakang Perusahaan.....	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja sangat penting bagi suatu perusahaan. Jika perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja, hal ini akan memberikan beberapa dampak positif yang dapat membantu perkembangan perusahaan, seperti mengurangi turnover pekerja (Arnett, 2005; Kim, Leong, & Lee, 2005, dalam Baxi & Atre, 2024), meningkatkan citra perusahaan (Spector, 1997, dalam Baxi & Atre, 2024), serta meningkatkan kinerja pekerja (Jung & Suh, 2019, dalam Baxi & Atre, 2024). Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh pada variabel positif di tempat kerja, seperti motivasi kerja, perilaku kewargaan organisasi, dan kepuasan hidup secara umum (Kara, 2020, dalam Baxi & Atre, 2024). Sebaliknya, Rue & Byaes (Aziri, 2011) menjelaskan bahwa jika kepuasan kerja pekerja tidak terpenuhi, perusahaan dapat menghadapi dampak negatif, seperti *turnover*, ketidakhadiran, keterlambatan, kecelakaan, pemogokan, keluhan, sabotase, dan masalah lainnya. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap tingkat kepuasan kerja pekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena kepuasan yang tinggi dapat mengurangi *turnover*, meningkatkan citra perusahaan, dan mendukung kinerja pekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan dampak negatif yang merugikan, sehingga perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, perusahaan perlu secara rutin mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan melalui survei yang terstruktur, sehingga potensi masalah dapat teridentifikasi dan ditangani dengan tepat. Jika perusahaan tidak pernah melakukan survei kepuasan kerja, maka perusahaan

tersebut tidak akan mengetahui apakah angka kepuasan kerja mereka tinggi atau rendah, yang jika rendah dapat menyebabkan beberapa hal negatif seperti turnover, ketidakhadiran, keterlambatan, kecelakaan, pemogokan, keluhan, sabotase, dan masalah lainnya. Oleh karena itu, dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan mereka.

Dalam mengatur strategi yang efektif, perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kepuasan kerja pekerjanya. Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pekerja di suatu perusahaan atau organisasi, antara lain kompensasi (Rojikinnor *et al.*, 2021), stres kerja (Xie *et al.*, 2021), budaya organisasi (Salsabila *et al.*, 2021; Yunardi & Ie, 2023), motivasi kerja (Salsabila *et al.*, 2021; Yunardi & Ie, 2023), perilaku kewargaan organisasional (Yunardi & Ie, 2023), kondisi kerja (Aziri, 2011), hubungan sosial (Aziri, 2011), dan berbagai faktor lainnya.

Penelitian ini hanya meneliti empat faktor yang terdiri dari tiga variabel independen yang terdiri dari, kepuasan kerja, stres kerja, dan budaya organisasi, lalu untuk variabel mediasi terdapat motivasi kerja.

2. Identifikasi Masalah

Perusahaan tidak pernah mengadakan survei kepuasan kerja pekerja. Padahal kepuasan kerja merupakan faktor krusial yang memengaruhi produktivitas, kinerja, dan *turnover* karyawan. Rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak negatif pada perusahaan, seperti penurunan kinerja karyawan dan kenaikan biaya rekrutmen. Untuk itu, Perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawannya.

3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Pekerja yang menjadi subjek penelitian adalah pekerja di Perusahaan XYZ

- b. Variabel yang menjadi objek penelitian yaitu kompensasi, stres kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

4. Rumusan Masalah

Perusahaan perlu menaruh perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dan perkembangan perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan perlu mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawannya. Selanjutnya, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Perusahaan perlu mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, perusahaan perlu mengetahui peranan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dari hubungan kompensasi, stress kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Setelah hubungan-hubungan tersebut diketahui, maka Perusahaan perlu mengetahui variabel mana yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Berikut tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- c. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
- d. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
- e. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
- f. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja sebagai mediasi antara kompensasi, stres kerja, dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pekerja.
- g. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 kategori manfaat, yaitu manfaat akademik dan praktis di studi ini:

a. Manfaat Akademik

Manfaat akademik dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kompensasi, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga berkontribusi dalam memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Memberikan informasi mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi dan program yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja di perusahaan XYZ, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Aman-Ullah, A. (2023). The role of compensation in shaping employee's behaviour: a mediation study through job satisfaction during the Covid-19 pandemic. *Revista de Gestão*, 30(2), 221-236.
- Andini, T. D., & Pramana, E. (2015). Penentuan Faktor Kredibilitas Toko Online Melalui Pendekatan Peran Estetika Secara Empiris. *Prosiding SNATIKA*, 3, 12-21.
- Ashary, O. W. (2002). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Barberman Goodfellas Barbershop (Studi Kasus Pada Pekerja Goodfellas Barbershop Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 663-674.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research & practice*, 3(4).
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). Stres kerja. *Buletin Psikologi*, 7(2).
- Baxi, B., & Atre, D. (2024). Job satisfaction: Understanding the meaning, importance, and dimensions. *Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 18(2), 34-40. <https://www.researchgate.net/publication/380364720>
- Chipunza, C., and Malo, B., (2017). Organizational culture and job satisfaction among academic professionals at a South African university of technology. *Problems and Perspectives in Management*, 15(2), 148-161. doi:10.21511/ppm.15(2).2017.14
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudas). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Dwi Nugroho, A., & Kunartinah, K. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi

- Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Hakim, A. M. L., Samosir, P. S., & Unkris, P. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pekerja PT Eltama Prima Perkasa melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(2), 926-938.
- Hamid, A., & Yunus, M. (2021). Effect of work motivation on academic library professionals' workplace productivity. *Library Philosophy and Practice*, 2021, 1-26.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh budaya organisasi, rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Jatmiko, N., & Pangarso, A. (2022, August). The effect of work stress on job satisfaction: A quantitative evidence. In *Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE 2022*, 10-11 August 2022, Purwokerto, Central Java, Indonesia.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Laras, T., JATMIKO, B., SUSANTI, F. E., & SUSIATI, S. (2021). The effect of work environment and compensation on work motivation and performance: A case study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1065-1077.

- Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33-39.
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of compensation and benefits on job satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 80-90.
- Maithel, N., Chaubey, D. S., & Gupta, D. (2012). Impact of organization culture on employee motivation and job performance. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 3(5), 68-74.
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pekerja Pt. Fastrata Buana Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mulyadi, M. (2012). Riset desain dalam metodologi penelitian. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 16(1), 71-80.
- Munafis, S., Djamil, M., & Walujadi, D. (2016). Leaderships Style, Organization Culture on the Organizational Job Satisfaction in Improving Employee's Perfomance. A Study at The Center for Plant Conservation at the Bogor Botanical Garden. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 7(1), 69-80.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). 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), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). 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), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

- Restuanto, F., & Yuliantini, T. (2023). The Effect of Leadership and Compensation Style on Job Satisfaction With Work Motivation as a Mediation Variable at PT. JR Branch DKI Jakarta. *International Journal of Social Science*, 3(2), 203-214.
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2023). The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(4), 943–956. <https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103>
- Rosidah, S. N. (2024). Pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja para driver Gojek di Kota Malang melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*).
- Rouse, K. A. G. (2004). Beyond maslow's hierarchy of needs: what do people strive for?. *Performance Improvement*, 43(10), 27.
- Sahoo, D.K., (2020). Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction. *International Journal of Management (IJM)*. 11(12). Pp. 3512 – 3519. DOI: 10.34218/IJM.11.12.2020.327
- Salsabila, A. A., Fakhri, M., Silvianita, A., Wardhana, A., & Saragih, R. (2021, March). The effect of organizational culture and work motivation on employee job satisfaction. *In Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (Vol. 8, pp. 5724-5731).
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1-12.

- Susilo, C. I., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Prajurit Melalui Motivasi Kerja di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 1(02), 138-153.
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pekerja BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104-112.
- Sutrisno, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The impact of compensation, motivation and job satisfaction on employee performance in the company: A review literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 41(4), 213.
- Trianingrat, N. K. A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1838-1857.
- Vuong, B., Tung, D., Tushar, H., Quan, T., & Giao, H. (2021). Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty. *Management Science Letters*, 11(1), 203-212.
- Wangi, N. M. G. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2024). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 170-186.
- Wardani, R. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada pekerja dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten lombok barat. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 14(2), 102-117.
- Widarjono, Agus. (2020). *Analisis Multivariat Terapan*. Yogyakarta: STIM YKPN.

- Wong, K. K. K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. *Marketing bulletin*, 24(1), 1-32.
- Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi, L. (2021). The impact of work stress on job satisfaction and sleep quality for couriers in China: the role of psychological capital. *Frontiers in psychology*, 12, 730147.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203.
- Yasir, M., & Javed, A. (2024). Ethical leadership, employees' job satisfaction and job stress in the restaurant industry. *foresight*.
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pekerja pada Salah Satu Perusahaan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 80-91.