

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. GRAND GLOBAL SUMATERA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna

Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis



Diajukan Oleh :

MAFIRA PUTRI MULYANI

NPM. 1901110085

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mafira Putri Mulyani
Nomor Pokok/NPM : 1901110085
Jurusan /Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Grand Global Sumatera

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 11/10/2023 Ketua Penguji :  : Dr. M. Ina Andriyani, SE, M.Si
NIDN : 0201018001

Tanggal 09/10/2023 Penguji I :  : Yuni Adinda Putri, SR, M.Si
NIDN : 0207069401

Tanggal 11/10/2023 Penguji II :  : Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka. Prodi Manajemen,



Dr. Mdy. Mikial, SE, M.Si, AIC, CSRS
NIDN : 0205026401

Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mafira Putri Mulyani
Nomor Pokok/NPM : 1901110085
Jurusan /Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Grand Global Sumatera

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 11/10 2023 Pembimbing I : Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si

NIDN : 0201018001

Tanggal 09/10 2023 Pembimbing II : Yusi Adinda Putri, SE, M.Si

NIDN : 0207069401

Mengotahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ka.ProdiManajemen,



Dr. Mey. Mikhal, SE, M.Si, Ak.CSRS

NIDN : 0205026401

Marivan Zanariah, SE, MM

NIDN : 0222096301

028 / PS / UPE / 23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mafira Putri Mulyani

Nomor Pokok/ NIM : 1901110085

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2023



(Mafira Putri Mulyani)

KATA PENGANTAR

Dengan puji syukur kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan karunia nya yang diberikan kepada peneliti sehingga proposal dengan berjudul “ Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Grand Global Sumatera” dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Prodi Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari banyak kekurangan dalam penyarian tidak lain disebabkan oleh keterbatasannya kemampuan dan pengetahuan penulis. Namun dengan adanya bantuan bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat dari semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya, skripsi ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan. Selain itu peneliti mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bpk Dr. Ir. Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CS.RS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE. M.Si selaku wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi.
6. Ibu Yuni Adinda Putri, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal ilmu selama belajar.
8. Pimpinan PT.Grand Grand Global Sumatera yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang peneliti perlukan.

9. Teruntuk Papa dan Mama tersayang, terima kasih atas doa, semangat, pengorbanan, serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini.
10. Untuk Kakak dan Abangku terima kasih atas bantuan, dukungan dan nasehatnya.
11. Untuk Sahabat-sahabat seperjuangan angkatan 2019 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang saya sayangi terima kasih atas dukungan kalian.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia nya kepada semua pihak yang telah membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, September 2023

Mafira Putri Mulyani

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

” Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang”

(Imam Syafi’i)

Ku Persembahkan Kepada :

- ❖ Allah SWT
- ❖ Orang Tua ku, Muhammad Jauhari dan Zainab yang Tercinta
- ❖ Kakak dan Abang tersayang
- ❖ Sahabat, teman seperjuangan
- ❖ Dan Almamaterku

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTARK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB 1	<u>1</u>
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.1. Manfaat Penelitian	9
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kepuasan Kerja	11
2.1.1. Pengertian Kepuasan kerja	11
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
2.1.3. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	14
2.2. Kompensasi.....	17
2.2.1. Pengertian Kompensasi	17
2.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	20
2.2.3. Dimensi dan Indikator kompensasi.....	21

2.3.	Disiplin Kerja.....	22
2.3.1.	Pengertian Disiplin Kerja	23
2.3.2.	Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.3.3.	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	25
2.4	Motivasi	25
2.4.1.	Pengertian Motivasi	25
2.4.2.	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	27
2.4.3.	Dimensi dan Indikator Motivasi	30
2.5.	Penelitian Lain Yang Relevan	31
2.6.	Kerangka Berpikir	33
2.7.	Hipotesis	34
BAB III	36
METODE PENELITIAN	36
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.1.1.	Tempat Penelitian	36
3.1.2.	Waktu Penelitian.....	36
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.1.	Sumber Data	36
3.2.2.	Teknik Pengumpulan Data	38
3.3.	Populasi dan Sampel	39
3.3.1.	Populasi	39
3.3.2.	Sampel.....	39
3.4.	Rancangan Penelitian	40
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	40
3.5.1.	Variabel	41
3.5.2.	Definisi Operasional Variabel	42
3.6	Instrumen Penelitian.....	45
3.6.1.	Uji Instrumen	46
3.6.2.	Uji Validitas.....	46
3.6.3.	Uji Reliabilitas	47
3.7	Teknik Analisis Data.....	48
3.8.	Uji Asumsi Klasik.....	49
3.8.1.	Uji Normalitas.....	48
3.8.2.	Uji Multikolonieritas	49
3.8.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	49

3.8.4.	Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.8.5.	Analisis Koefisien Korelasi (R)	50
3.8.6.	Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	50
3.8.7.	Uji Simultan Signifikan (Uji F)	51
3.8.8.	Uji Signifikan Parsial (uji t).....	52
BAB IV		53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		53
4.1.	Gambar Umum Perusahaan	53
4.1.1.	Profil Perusahaan	53
4.1.2.	Visi dan Misi Perusahaan	53
4.1.3.	Struktur Organisasi.....	54
4.2.	Pembahasan	54
4.2.1.	Karakteristik Responden	55
4.3.	Uji Instrumen Penelitian.....	57
4.3.1.	Uji Validitas.....	57
4.3.2.	Uji Reliabilitas	61
4.4.	Teknik Analisis Data	64
4.4.1.	Uji Normalitas.....	64
4.4.2.	Hasil Uji Asumsi Klasik	65
4.5.	Pembahasan	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		75
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN – LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Yang Relevan	32
3.1 Jadwal Penelitian	36
3.3 Operasional Variabel	42
3.4 Skala Likert	46
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	55
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi X_1	57
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja X_2	58
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi X_3	59
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Y	60
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	61
4.9 Hasil Uji Normalitas	62
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	64
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	66
4.12 Hasil Koefisien Korelasi (R)	68
4.13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	70
4.13 Hasil Uji F	70
4.17 Hasil Uji Parsial (t).....	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	36
4.1 Struktur Organisasi PT.Grand Global Sumatera	54
4.2 Uji Heteroskedastisitas	65

RIWAYAT HIDUP

Mafira Putri Mulyani, dilahirkan di Palembang pada tanggal 10 Agustus 2001 dari Bapak Muhammad Jauhari dan Ibu Zainab. Anak ke 3 dari 3 bersaudara.

Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 124 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 27 Palembang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2019 di SMA Negeri 16 Palembang.

Pada Tahun 2019 ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2 Oktober 2023

Mafira Putri Mulyani

ABSTRAK

MAFIRA PUTRI MULYANI, “ Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Grand Global Sumatera”. (Dibawah bimbingan Ibu Dr. M.Ima Andriyani, SE.M.Si dan Ibu Yuni Adinda Putri, SE.MSi)

PT.Grand Global Sumatera merupakan perusahaan dalam bidang *supplier*, pengadaan pangangkutan clay tanah atau bebatuan, dan alat - alat berat seperti infastruktur di kota Palembang. Bahwa masih kurang kepuasan kerja karyawan di PT.Grand Global Sumatera. Dan harus meningkatkan lagi bagi perusahaan untuk karyawan tersebut.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis, membuktikan dan mengetahui Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Grand Global Sumatera. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan SPSS 26.0.

Hasil penelitian dari persamaan regresi linier berganda $Y = 6.794 + 0,277 X_1 + 0,237 X_2 + 0,340 X_3 + e$, hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Secara Simultan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada PT.Grand Global Sumatera, dengan kata lain bahwa Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi memberikan dampak yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Grand Global Sumatera.

Berdasarkan hasil analisis terhadap uji F dari hasil variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Yang ditunjukkan Sig F sebesar $(0,000) < (0,05)$, Sedangkan uji t maka diperoleh secara parsial dari hasil variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan dengan nilai sig t $(0,006) < (0,05)$, Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan dengan nilai sig t $(0,017) > (0,05)$, dan variable Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan dengan nilai sig t $(0,000) < (0,05)$.

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,532 atau (53,2%) , Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi dengan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 46,8% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi , Kepuasan Kerja

ABSTRAK

MAFIRA PUTRI MULYANI, "The Influence of Compensation, Work Discipline and Motivation on Job Satisfaction at PT. Grand Global Sumatra". (Under the guidance of Mrs. Dr. M.Ima Andriyani, SE.M.Si, and Mrs. Yuni Adinda Putri, SE.MSi)

PT. Grand Global Sumatra is a company in the field of supplier, procurement of transportation of clay, soil or rocks, and heavy equipment such as infrastructure in the city of Palembang. That there is still a lack of employee job satisfaction at PT. Grand Global Sumatra. And the company must improve again for these employees.

The purpose of this research is to analyze, prove, and determine the influence of Compensation, Work Discipline, and Motivation on Job Satisfaction at PT. Grand Global Sumatra. This research uses multiple linear regression analysis, classical assumption test, coefficient of determination, simultaneous test (F), and partial test (t) using SPSS 26.0. The results of the research from the multiple linear regression equation $Y = 6,794 + 0.277 X_1 + 0.237 X_2 + 0.340$ Compensation, Work Discipline, and Motivation have a significant impact on Job Satisfaction at PT. Grand Global Sumatra.

Based on the results of the analysis of the F test, the results of the variables Compensation, Work Discipline, and Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Job Satisfaction. What is shown is that Sig F is $(0.000) < (0.05)$, while the t test is obtained partially from the results of the Compensation variable affecting Job Satisfaction, shown by the value of sig t $(0.006) < (0.05)$, the Work Discipline variable does not affect Job Satisfaction as indicated by the sig t value $(0.017) > (0.05)$, and the Motivation variable affects Job Satisfaction as indicated by the sig t value $(0.000) < (0.05)$.

Based on the results of the Coefficient of Determination Test (R²), it shows that the R Square (R²) value is 0.532 or (53.2%), the variables Compensation, Work Discipline, Motivation, and Job Satisfaction while the rest are influenced by other variables of 46.8% are influenced by factors others not researched.

Keywords: Compensation, Work Discipline and Motivation, Job Satisfaction

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang akan mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Pada era globalisasi seseorang yang bekerja akan merasa nyaman dan tinggi pada kesetiiaannya terhadap perusahaan jika pekerjaannya dapat memperoleh kepuasan kerja. Suatu organisasi kepuasan kerja merupakan yang terpenting untuk merasakan kepuasan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, ketika setiap karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang di milikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Menurut Mangkuprawira (2008) kepuasan karyawan, lingkungan kerja harus diciptakan dimana karyawan terdorong untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahliannya semaksimal mungkin dan yang terakhir program dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan

Nurhayati (2018) mengemukakan Kepuasan Kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu faktor penting yang berdampak pada performa organisasi.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan lebih cenderung untuk tetap bekerja dalam jangka

panjang, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang rendah, produktivitas yang rendah, dan cenderung menyinggalkan pekerjaan mereka dalam jangka pendek (Handoko, 2009).

Pernyataan ini diperkuat lagi oleh (Siagian, 2019: 300) menyatakan pembagian kompensasi yang adil dan sesuai kemampuan karyawan dapat menumbuhkan loyalitas bagi karyawan dan meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan, adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang berhasil dicapai, maka seorang karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan berusaha untuk mengatasi setiap masalah yang timbul dalam bekerja.

Mangkunegara (2016) Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Puas atau tidak puasanya karyawan terhadap kompensasi yang diterima memiliki pengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya, untuk itu kompensasi menjadi bagian kebijakan sungguh – sungguh dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak sehingga terpenuhi kepuasan kerja pada diri setiap karyawan.

Penelitian Dhermawan (2018) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi karyawan yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sedangkan penelitian Harahap (2019) hasil penelitian mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja tanpa dimediasi oleh motivasi kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu indikator untuk mengukur kepuasan kerja. Hasibuan (2009:202) mengatakan indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian kecil maka secara pergantian karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang, seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2015:443).

Selain kompensasi, disiplin kerja menjadi faktor yang penting dalam kepuasan karyawan. Moekijat (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku. Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau Lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan.

Pernyataan ini didukung oleh Ernawati & Rochmah (2019: 49), yang menyatakan kurangnya disiplin kerja saat bekerja akan menjadikan pekerjaan tidak tepat waktu dapat mengurangi kinerja perusahaan. Sehingga dengan adanya disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan memenuhi target pencapaiannya. Etika dalam pekerjaan dapat diatur dengan

efektif dan dapat mengarahkan karyawan untuk mematuhi berbagai bentuk tata tertib organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Yumhi (2021) Mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perusahaan. Oleh sebab itu, disiplin kerja harus ditingkatkan lagi agar dapat memacu semangat untuk menyelesaikan tugas. Sedangkan, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mauritz DS Lumentut, 2015).

Variabel terakhir yang dapat mempengaruhi kepuasan yaitu variabel motivasi yang mengartikan mendorong karyawannya dengan kerja lebih efektif dan efisien mungkin dengan harapan untuk tercapai target tujuan organisasinya. Karena dengan adanya motivasi, diharapkan dapat dibantu pekerja untuk lebih aktif dan kreatif dalam pekerjaan (Siagian & Pranoto 2019: 274).

Darmawan (2013) mengatakan bahwa Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin kerja dalam bekerja sehingga karyawan lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang karyawan. Pernyataan ini dikuatkan oleh (Siagian & Pranoto, 2019:274) menyatakan bahwa motivasi dapat mendorong karyawannya dengan kerja lebih efektif dan efisien mungkin dengan harapan untuk tercapai target tujuan organisasinya.

Motivasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan karyawan akan berpengaruh pada kepuasan kerja (Armstrong, 2012). Motivasi yang tinggi

mampu meningkatkan kepuasan kerja yang membangun rasa tanggung jawab dan gairah kerja sehingga timbul suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan (Kusumadewi, 2018).

PT. Grand Global Sumatera merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2009, PT. Grand Global Sumatera beralamat di Jalan Kandis I No.983 C Kel. Talang Aman Kec. Kemuningan Palembang. Perusahaan yang bergerak dalam bidang *supplier*, pangandaan pengangkutan clay tanah atau bebatuan menggali, mengangkut, meratakan permukaan dan alat – alat berat seperti infrastruktur di kota Palembang.

Berdasarkan survey beberapa karyawan PT. Grand Global Sumatera permasalahan yang terkait dengan pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban pekerjaannya menjadi faktor utama kurangnya disiplin kerja sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan perusahaan menurun. Dalam hal untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan di haruskan memberi uang bonus kepada karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat membuat karyawan lebih produktif saat bekerja di PT. Grand Global Sumatera pemberian kompensasi masih cenderung tidak sesuai dan kurang dari yang seharusnya diinginkan oleh karyawan dengan beban kerja karyawan.

Sebagian karyawan mengeluh dengan sikap perusahaan dianggap tidak sama rata dalam pemberian bonus dan sering terjadinya keterlambatan untuk pembagian bonus tersebut. Serta adanya penurunan gaji dan bonus membuat karyawan malas bekerja, sehingga pekerjaan dilaksanakan tidak sesuai pada

waktu yang ditentukan dan secara tidak langsung sudah mencerminkan performa yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Disiplin Kerja yang terjadi di PT. Grand Global Sumatera adanya karyawan tidak menaati peraturan seperti kehadiran, banyaknya karyawan tidak menaati peraturan seperti kehadiran, banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu selama jam kerja. Waktu yang ditentukan perusahaan yaitu pukul 08:00 WIB, sedangkan karyawan PT. Grand Global Sumatera masih ada yang datang melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan, selalu melebihi jam istirahat dan masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menghambat proses kerja karyawan atau pun perusahaan.

Selain itu, motivasi faktor penting mendorong semangat kerja. pemberian motivasi secara material atau non material belum terlaksanakan dengan baik. PT. Grand Global Sumatera tidak ada pemberian dari pimpinan untuk karyawan atas penghargaan akan suatu pencapaian karyawan yang diberikan membuat semangat kerja karyawan rendah. Dengan gaji karyawan sering mengalami keterlambatan hingga 5 sampai 10 hari dari waktu yang seharusnya, Lingkungan kantor yang kurang nyaman faktor tidak termotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Devi (2015) hasil peneliti ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan,

sedangkan secara parsial kedua variabel bebas yakni kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan yang telah diuraikan diatas dapat mempengaruhi beberapa masalah yang terjadi di PT. Grand Global Sumatera dengan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi bahwa masih kurangnya kepuasan kerja karyawan di PT Grand Global Sumatera.

Dari uraian latar belakang, maka dari itu penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Grand Global Sumatera “.

1.2. Perumusan Masalah

Menurut Suwarno (2017) rumus masalah adalah pertanyaan atau pernyataan yang menjadi fokus penelitian yang harus dijawab melalui pengumpulan data dan analisis. Dari latar belakang tersebut maka dapat

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Grand Global Sumatera ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Grand Global Sumatera ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Grand Global Sumatera ?
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Grand Global Sumatera?

1.3. Tujuan Penelitian

Locke Spriduso (2013) mengatakan Tujuan Penelitian adalah untuk menunjukkan serangkain pertanyaan “ mengapa anda ingin melakukan riset dan

apa yang ingin anda dapatkan”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Kompensasi secara persial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Grand Global Sumatera
2. Disiplin kerja secara persial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Grand Global Sumatera
3. Motivasi secara persial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Grand Global Sumatera
4. Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Grand Global Sumatera

1.4. Manfaat Penelitian

Sitoresmi (2021) Manfaat Penelitian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan Pendidikan atau referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Sebagai sumber informasi dan sekaligus untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan dalam menyangkut antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Grand Global Sumatera. Penelitian ini juga memberikan pengalaman bagi peneliti karena dapat mengevaluasi keadaan serta dapat mengetahui masalah-masalah yang dihadapi pada perusahaan tersebut.

b. Bagi PT. Grand Global Sumatera

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat sebagai masukan untuk acuan dan menjalankan kebijakan perusahaan terhadap karyawan dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Almamater

Sebagai bahan penelitian pengetahuan mahasiswa dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308-319.
- Agustini, Faizah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera
- Ainon, Mohd. 2005. Panduan Menggunakan Teori Motivasi di Tempat Kerja. Partisipasi Dalam Sektor Publik. *Asian Journal of Applied Sciences* Volume 05. Kuala Lumpur: Percetakan Zapar Cetakan Ketiga.
- Amstrong, Michael. 2012. *Armstrong's handbook of Human Resorce Management Practice 12th edition*. United Kingdom: Kogan Page Limited.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*, XVI(1), 84–90. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3106>
- As'ad, M. 2004. Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri. Edisi Keempat. Cetakan kesembilan. Yogyakarta: Liberty
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Basrowi. (2014). Kewirausahaan untuk Perguruan Tinggi. Ghalia Indonesia.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 199-207.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.

- Ernawati, F.Y Dan Rochmah, S. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Negeri Sipil Di Dinas Sosial Kabupaten Kendal)*. Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol.2, No.1, Oktober 2020 E-ISSN:2716-2583.
- Fitri, N., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(2),
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 130-139.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T, Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Hasanah, F. N. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Synergy First Logistics Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ke-8. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Kasmadi & Sunariah, Nia Siti. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.

- Kilvin, K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sinetra di Kota Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Kusuma Dewi, P. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Kc Surakarta* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S, 2008, *Bisnis, Manajemen, dan SDM*.IPB Press, Bogor.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Martono, Nanang. (2010). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta:RajaGrafindo Persada
- Moekijat, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BFFE
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya.” *Khasanah Ilmu*, 6(2), 78–85
- Nurhayati, (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Maros*.
- Nurdin, D. U. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo* (Doctoral dissertation).
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-144.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Purnomo, A. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga*.

- Purwanto. (2018). Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah. Magelang: Staia Press
- Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kinerja*, 3(02), 213-229.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, Gordon J. Murphy. 2012. Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rinnanik, E. P., Bakhri, S., Buchori, S. S., Dede, T. M., & Sugiono, M. G. (2021). *Ilmu Manajemen di Era 4.0*. Penerbit Adab.
- Rivai, Veithzal . 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rivai, Veithzal Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT. RAJA GRAFINDO.
- Setyawan, I. H. T., & Harahap, P. (2019). Peran Motivasi Kerja Dalam Menjembatani Antara Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Asn Di Kecamatan Pakis Aji, Jepara. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 55-70.
- Siagian, S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung; Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Veithzal, R. dan Basri. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo. Jakarta.
- Widodo, Setyo Djoko, 2014, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja untuk Pekerja Kepuasan dan Dampak terhadap Kinerja karyawan (Studi pada

Pembuatan Industri di Jawa Barat). Malang: Jurnal Doctoral Program Ilmu Manajemen, Universitas Merdeka Malang.

Widodo, W. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656, 3169.

Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).