

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, PELATIHAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT SMART IDENTIFICATION SOLUTIONS**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: FILBERT WANGIDJAJA

NIM: 115200042

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

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

**JAKARTA
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, PELATIHAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT SMART IDENTIFICATION SOLUTIONS**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: FILBERT WANGIDJAJA

NIM: 115200042

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

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

**JAKARTA
2023**

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Filbert Wangidjaja

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200042

Program Studi : S1 Manajemen



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, 30 November 2023



Filbert Wangidjaja

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 TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Filbert Wangidjaja
NIM : 115200042
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Pelatihan
terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.
Smart Identification Solutions

Jakarta, 29 November 2023

Pembimbing,



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

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Filbert Wangidjaja
NIM : 115200042
PROGRAM/JURUSAN : S1 / Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI,
PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT SMART
IDENTIFICATION SOLUTIONS

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 17 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : RR. Kartika Nuringsih, S.E., M.Si
2. Anggota Penguji : Khairina Natsir, Dra., M.M.
Edalmen, S.E., M.M.

Jakarta, 24 Januari 2024

Pembimbing,



(Edalmen)

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) FILBERT WANGIDJAJA 115200042

(B) PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, PELATIHAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SMART
IDENTIFICATION SOLUTIONS

(C) xv + 97 Halaman, 18 Tabel, 9 Gambar, 9 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Smart Identification Solutions. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner via google form kepada 56 karyawan PT Smart Identification Solutions. Teknik pengolahan data menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan dari Smart-PLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan Pelatihan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

(F) Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja

(G) Referensi: 55 (1962-2023)

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

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) FILBERT WANGIDJAJA 115200042

(B) *THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION, TRAINING ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT SMART IDENTIFICATION
SOLUTIONS*

(C) *xv + 97 Pages, 18 Tables, 9 Pictures, 9 Attachments*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The aim of this research is to explain and analyse the influence of Motivation, Compensation and Training on employee job satisfaction at PT Smart Identification Solutions. Data was collected by distributing questionnaires via Google Form to 56 employees of PT Smart Identification Solutions. The data processing technique uses Structural Equation Modelling (SEM) analysis with the help of Smart-PLS 4. The results of this study show that Motivation has a positive and significant influence on job satisfaction, Compensation has a positive and significant influence on job satisfaction, and Training has a positive and insignificant influence on job satisfaction.*

(F) *Keywords: Motivation, Compensation, Training, Job Satisfaction*

(G) *References: 55 (1962-2023)*

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

MOTTO

“Tampaklah lemah saat Anda kuat, dan kuat saat Anda lemah”

Sun Tzu

“Kasihilah sesamamu manusia seperti dirimu sendiri”

Matius 22:39

LEMBARAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk keluarga saya yang saya cintai dalam memberikan dukungan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Smart Identification Solutions". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tarumanagara.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Edalmen, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi, atas bimbingan, arahan, dan dukungan yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Bimbingan yang diberikan tidak hanya sekedar ilmu pengetahuan, tetapi juga membangun karakter dan etika dalam meniti perjalanan akademis.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada keluarga tercinta, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan motivasi dalam setiap langkah penulis. Kepada teman-teman seperjuangan, terima kasih atas kerjasama, inspirasi, serta semangat yang selalu diberikan selama perjalanan kuliah. Kepada PT Smart Identification Solutions yang telah mengizinkan untuk dapat melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran membangun dari pembaca sangat diharapkan guna perbaikan di masa yang akan datang. Penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi dalam bidang manajemen. Semoga penelitian ini dapat menjadi pijakan untuk penelitian selanjutnya dan memberikan inspirasi bagi pembaca. Terima kasih.

Jakarta, 29 November 2023

Filbert Wangidjaja

DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT | ii |
| HALAMAN_PERSETUJUAN SKRIPSI..... | iii |
| HALAMAN_PENGESAHAN SKRIPSI | iv |
| ABSTRAK..... | vi |
| ABSTRACT..... | v |
| HALAMAN_MOTTO..... | vii |
| HALAMAN_LEMBARAN PERSEMBAHAN..... | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| A. Permasalahan | 1 |
| 1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 2. Identifikasi Masalah | 9 |
| 3. Batasan Masalah..... | 10 |
| 4. Rumusan Masalah | 10 |
| B. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 10 |
| 1. Tujuan | 10 |
| 2. Manfaat | 11 |
| BAB 2 LANDASAN TEORI | 12 |
| A. Gambaran Umum Teori | 12 |
| 1. Motivasi..... | 12 |
| 2. Kompensasi | 20 |
| 3. Pelatihan..... | 24 |
| 4. Kepuasan Kerja | 28 |

| | | |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----|
| B. | Definisi Konseptual Variabel..... | 33 |
| 1. | Motivasi..... | 33 |
| 2. | Kompensasi | 33 |
| 3. | Pelatihan..... | 34 |
| 4. | Kepuasan Kerja | 34 |
| C. | Kaitan Antara Variabel – Variabel | 35 |
| 1. | Kaitan Motivasi dengan Kepuasan Kerja..... | 35 |
| 2. | Kaitan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja | 36 |
| 3. | Kaitan Pelatihan dengan Kepuasan Kerja | 37 |
| D. | Penelitian yang Relevan..... | 38 |
| E. | Kerangka Pemikiran dan Hipotesis..... | 41 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | | 43 |
| A. | Desain Penelitian | 43 |
| B. | Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel | 43 |
| C. | Operasional Variabel dan Instrumen | 44 |
| D. | Teknik pengumpulan data..... | 46 |
| E. | Analisis Validitas dan Reliabilitas | 46 |
| 1. | Uji Validitas | 46 |
| 2. | Uji Reliabilitas | 47 |
| F. | Analisis Data..... | 47 |
| 1. | Outer Model Analysis | 47 |
| 2. | Inner Model Analysis | 49 |
| 3. | <i>Path Coefficient</i> | 49 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 51 |
| A. | Deskripsi Subyek Penelitian | 51 |
| 1. | Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 51 |
| 2. | Karakteristik Responden berdasarkan Usia | 52 |
| 3. | Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan | 52 |
| 4. | Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir | 53 |
| 5. | Karateristik responden berdasarkan pendapatan per bulan | 53 |
| B. | Deskripsi Objek Penelitian | 54 |
| 1. | Motivasi..... | 54 |

| | |
|------------------------------------------------------|----|
| 2. Kompensasi | 55 |
| 3. Pelatihan | 56 |
| 4. Kepuasan Kerja | 57 |
| C. Hasil Analisis Data | 59 |
| 1. <i>Outer Model</i> | 59 |
| 2. <i>Inner Model</i> | 64 |
| 3. Pengujian Hipotesis..... | 65 |
| D. Pembahasan | 67 |
| 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja | 67 |
| 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja | 68 |
| 3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja | 68 |
| BAB 5 PENUTUP | 69 |
| A. Kesimpulan | 69 |
| B. Saran | 69 |
| DAFTAR PUSTAKA | 71 |
| LAMPIRAN..... | 76 |

DAFTAR TABEL

| | |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Presentase Keterlambatan Karyawan..... | 8 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 38 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel Motivasi..... | 44 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel Kompensasi..... | 44 |
| Tabel 3.3 Operasional Variabel Pelatihan..... | 45 |
| Tabel 3.4 Operasional Variabel Kepuasan Kerja..... | 45 |
| Tabel 4.1 Data variabel Motivasi..... | 54 |
| Tabel 4.2 Data variabel Kompensasi..... | 55 |
| Tabel 4.3 Data variabel Pelatihan..... | 56 |
| Tabel 4.4 Data variabel Kepuasan Kerja..... | 57 |
| Tabel 4.5 Hasil Analisis Konvergen (<i>Outer Loading</i>)..... | 60 |
| Tabel 4.6 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | 62 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Dikriminan (<i>Cross Loading</i>)..... | 62 |
| Tabel 4.8 Hasil <i>Alpha Cronbach</i> | 63 |
| Tabel 4.9 Hasil <i>Composite Reliability</i> | 64 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 64 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Effect Size</i> (f^2)..... | 64 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Path Coefficient</i> | 66 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Tingkatan Hierarki Kebutuhan Maslow..... | 15 |
| Gambar 2.2 Model Penelitian..... | 42 |
| Gambar 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin..... | 51 |
| Gambar 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia..... | 52 |
| Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan..... | 52 |
| Gambar 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 53 |
| Gambar 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan per Bulan..... | 53 |
| Gambar 4.6 Hasil PLS Algorithm..... | 60 |
| Gambar 4.7 Hasil Uji <i>Bootstrapping</i> | 65 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|----------------------------------------------------|----|
| Lampiran 1 Kuesioner..... | 76 |
| Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden..... | 82 |
| Lampiran 3 Hasil Deskripsi Subjek Penelitian..... | 88 |
| Lampiran 4 Hasil Uji <i>Outer Model</i> | 90 |
| Lampiran 5 Hasil Uji <i>Inner Model</i> | 93 |
| Lampiran 6 Hasil Uji <i>Path Coefficient</i> | 94 |
| Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup..... | 95 |
| Lampiran 8 Hasil Turnitin..... | 96 |
| Lampiran 9 Surat Keterangan..... | 97 |

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan dimulainya *Industry 4.0*, jarak, waktu, dan keterbatasan data atau informasi sudah tidak dapat menjadi alasan dalam persaingan secara global dalam industri apapun. Semua bidang berlomba-lomba menjadi yang terbaik dan terdepan dengan bantuan teknologi, *Artificial intelligence* (AI), mesin dan internet. Salah satunya dibidang SDM. Secara konseptual, sumber daya manusia di Indonesia merupakan perencanaan, implementasi rencana, perhatian yang lebih besar terhadap aspek manajerial serta pemberdayaan orang-orang sebagai sumber daya perusahaan secara lebih baik. Tujuan umum sumber daya manusia adalah menggunakan dan mengoptimalkan semua karyawan dalam perusahaan. Sementara tujuan khusus SDM adalah membantu para manajer-manajer dalam mengelola para karyawannya agar bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), efektif, dan baik.

Sumber daya manusia (SDM) masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. SDM mengacu pada aset utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yaitu individu-individu yang bekerja di dalamnya. SDM atau orang lebih mengenalnya dengan istilah HR (*Human Resources*) meliputi semua karyawan, pekerja, dan anggota tim yang berkontribusi untuk mencapai tujuan, misi, dan visi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aktivitas, termasuk perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, penggajian, manajemen konflik, manajemen perubahan, dan banyak lagi. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan.

Ada banyak cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, seperti kompensasi yang adil, melakukan pelatihan secara rutin dan pemberian motivasi kepada karyawan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan yang sukses dan efektif. Selain sumber daya manusia, perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya yang nantinya dirubah menjadi produk barang atau jasa. Sumber daya meliputi uang, modal, teknologi, mesin, strategi untuk pengoperasian, manusia, dan sebagainya. Tetapi dari berbagai macam sumber daya tersebut, sumber daya manusia yang paling penting dan menjadi tumpuan dalam berdirinya dan berkembangnya suatu perusahaan. Sumber daya yang lain dapat digantikan dengan fungsi dan manfaat yang baru. Sedangkan sumber daya manusia tidak mudah digantikan dengan kualitas yang sepadan atau bahkan yang lebih bagus. SDM ada untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya lain tersebut. Oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) yang baik dan terstruktur agar perusahaan dapat menjalankan visi dan misinya dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah cabang manajemen yang fokus pada pengelolaan, pengembangan, dan penggunaan efektif sumber daya manusia dalam perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan termotivasi untuk mencapai tujuan bisnisnya. Fokus utama HRM adalah memastikan bahwa semua karyawan/tenaga kerja perusahaan berkontribusi secara optimal terhadap produktivitas, efisiensi, dan pertumbuhan perusahaan. Selain itu, HRM juga mencakup aspek-aspek seperti pemenuhan kebutuhan karyawan, pengelolaan budaya organisasi, kepatuhan hukum terkait ketenagakerjaan, serta memastikan bahwa perusahaan beroperasi sesuai dengan praktik-praktik etika yang baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia.

Setiap karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan ketika bergabung ke dalam suatu perusahaan. Untuk beberapa karyawan menghasilkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Namun ada pula yang mengatakan uang hanya sebagian dari tujuannya dari sekian banyak kebutuhan yang dipenuhi oleh pekerjaan. Selain karena uang, orang bekerja karena ingin merasa dihargai oleh masyarakat, mencari lingkungan sosial baru, mencari pengalaman, mencari kepuasan kerja dan lain-lain. Maka dari itu, untuk memastikan tujuan dan target perusahaan tercapai, para pemimpin perusahaan dapat menarik perhatian para karyawannya dengan menyediakan kompensasi. Menurut Siti Mujanah (2019) kompensasi adalah segala pendapatan dalam bentuk barang atau uang, barang langsung atau barang tidak langsung, diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan kepada seluruh karyawan dan upaya untuk meningkatkan kesejahteraannya. Kompensasi merupakan hal yang umum sebagai balasan timbal balik antara perusahaan dan karyawannya.

Kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang. Kompensasi non-finansial seperti penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lain-lain. Kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan seperti gaji, insentif dan bonus. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, asuransi, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, uang transportasi dan lain-lain. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa atas jasa atau imbalan yang diberikan kepada seseorang karena melakukan sesuatu dan menyelesaikan pekerjaan tertentu. Hasibuan (2016) menyatakan besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan sejauh mana kebutuhan karyawan dan keluarganya terpenuhi. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kompensasi harus diberikan berdasarkan prinsip adil dan layak. Hal itu dilakukan untuk memberikan motivasi dan kepuasan kerja tinggi kepada karyawan.

Kegiatan pemberian kompensasi termasuk didalam manajemen kompensasi. Manajemen kompensasi merupakan kegiatan desain, manajemen dan organisasi dalam mengatur suatu bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada pegawai atau pekerja yang melakukan beberapa pekerjaan. Dalam melakukan layanan ini harus adil, obyektif dan terbuka untuk mencapai kepuasan bagi penerimanya dan sesuai atas kontribusi yang dilakukan. Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai apa yang diinginkannya dan menciptakan keadilan internal atau eksternal. Keadilan internal mungkin terjadi dengan mengevaluasi jabatan dan fokus pada permasalahan internal perusahaan, sedangkan keadilan eksternal lebih terfokus pada melakukan survei gaji di luar perusahaan, khususnya dengan cara membandingkan dengan pekerjaan yang serupa di perusahaan lain. Menurut Milkovich, dkk (2014), tujuan memberikan kompensasi untuk mencapai efisiensi, keadilan perusahaan dan menerapkan kepatuhan terhadap peraturan hukum. Efisiensi yang dimaksudkan berupa 1. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, untuk memberikan kepuasan karyawan dan *stockholders* (pemegang saham), 2. Untuk mengendalikan biaya karyawan.

Kepuasan kerja juga berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi sering dikaitkan dengan harapan-harapan yang ingin dicapai karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dengan lebih cepat. Maka untuk mencapai tujuan perusahaan itu, perusahaan memerlukan evaluasi masalah yang berkaitan dengan motivasi dan bagaimana meningkatkan motivasi karyawan agar mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi. Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah pemberian daya dorong yang menimbulkan gairah kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan mengintegrasikan semua upaya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Menurut

Nizamuddin (2018) motivasi diartikan sebagai sekumpulan sumber energi yang datang dari dalam diri dan dari luar, memulai pekerjaan yang berhubungan dengan perusahaan dan menentukan arah, intensitas dan tujuan perusahaan. Menurut Saragih (2020) motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan internal secara terus-menerus yang menjadi ciri manusia tentang pekerjaan. Manfaat lain yang dihasilkan dari karyawan yang termotivasi adalah kepuasan kerja yang lebih tinggi (Saragih, 2020).

Menurut Krstic (2018) memotivasi karyawan dengan mentalitas menyelesaikan pekerjaan mereka, diminta oleh atasan dan bersedia melaksanakan pekerjaan apabila diawasi oleh manajemen selama bekerja karena kesadaran diri atau inisiatif sendiri masih menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi menghadapi kekuatan yang memprovokasi perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi harus diberikan kepada para karyawan agar para karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak malas mengerjakan tugas, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan perusahaan dan juga tidak saling menyalahkan sesama karyawan. Maka dari itu perlunya memberikan motivasi dengan cara meningkatkan etos kerja karyawan, dan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2017), pelatihan adalah proses mengubah perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan menyangkut keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ada. Pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Pelatihan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para karyawan atau mempelajari kemampuan baru agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya. Pelatihan yang dilakukan perusahaan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari

penelitian oleh Suryono Efendi dan Ogy (2021) yang menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Pelatihan dilakukan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pelatihan harus dilakukan secara rutin dalam mengasah dan meningkatkan ketrampilan karyawan baik itu *softskill* atau *hardskill*. Pelatihan harus dilakukan oleh setiap perusahaan karena Pendidikan formal saja tidak akan cukup dalam menghadapi tantangan di era globalisasi dan tuntutan pekerjaan yang semakin banyak. Pelatihan penting dilakukan karena jika tidak ada pelatihan, perkembangan perusahaan tidak akan berjalan sesuai harapan. Perkembangan dan pertumbuhan suatu perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya. Semakin sering pelatihan dilakukan, maka pegawai akan memiliki kemampuan yang baik dan merasa puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Makin baik kepuasan kerja seseorang, maka produktivitas kerjanya makin baik. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih kreatif, inovatif dan terbuka dalam membantu bisnis untuk bertumbuh, berkembang dan membawa perubahan dalam persaingan. Menurut Sutrisno (2016) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau bahagia yang dirasakan karyawan ketika dihormati dan menyelesaikan pekerjaannya. Saat karyawan senang terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Jika tidak muncul kepuasan kerja, maka akan menimbulkan perilaku tidak puas terhadap karyawan yang mengarah ke perilaku negatif seperti produktivitas menurun, stress kerja, karyawan sering absen, *turnover* karyawan tinggi, dan keluhan karyawan. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan pada berbagai hal seperti motivasi

kerja, pelatihan dan kompensasi yang layak kepada karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan. Kepuasan kerja dapat tercapai jika karyawan bekerja secara efisien dan perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan. Jika pimpinan atau rekan kerja tidak saling mendukung atau mengabaikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dalam pekerjaan tersebut. Lalu hal itu akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Pemimpin dan manajer terbaik adalah yang dapat memahami dan mendorong satu sama lain untuk menciptakan hubungan kerja baik. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan membawa dampak positif antara atasan dan bawahan.

PT. Smart Identification Solutions (SIS) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor *printer* Evolis di Indonesia, peralatan yang terkait dengan penyediaan dan solusi untuk pencetakan kartu plastik serta aksesories seperti pita *printer*, kartu PVC, pembersih *printer* kartu dan aplikasi pencetakan kartu. Perusahaan ini menyediakan kebutuhan produk pencetakan kartu yang paling lengkap untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. PT. Smart Identification Solutions telah berpengalaman dalam menangani produk *printer* kartu plastik dan proyek terkait di Indonesia.

PT Smart Identification Solutions melakukan beberapa pelatihan. Salah satu contoh pelatihan didapat oleh teknisi melalui *mentoring* dan *coaching* oleh para seniornya. Salah satu pelatihan yang dilakukan adalah

perbaikan dan perawatan *printer*. Jika terdapat masalah printer yang tidak dapat diselesaikan, maka PT Smart Identification Solutions akan menghubungi produsen printer untuk meminta solusi atas masalah tersebut. Lalu untuk karyawan dibidang lain juga mendapatkan pelatihan melalui *mentoring* dan *coaching*.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari keterlambatan karyawan. Berikut ini daftar presentase keterlambatan karyawan PT Smart Identification Solutions selama lima bulan terakhir:

Tabel 1.1 Presentase Keterlambatan Karyawan

| Bulan | Jumlah Karyawan | Presentase Keterlambatan |
|------------|-----------------|--------------------------|
| Maret 2023 | 56 | 0,12% |
| April 2023 | 56 | 0,34% |
| Mei 2023 | 56 | 0,05% |
| Juni 2023 | 56 | 0,20% |
| Juli 2023 | 56 | 0,25% |

Sumber: PT Smart Identification Solutions

Data diatas menunjukkan presentase keterlambatan karyawan pada bulan Maret sampai Juli 2023. Pada Bulan Maret tingkat keterlambatan 0,12%, lalu pada Bulan April mencapai tingkat keterlambatan tertinggi sebesar 0,34%, Bulan Mei mengalami penurunan menjadi 0,05%, Bulan Juni meningkat lagi menjadi 0,20%, lalu Bulan Juli meningkat lagi menjadi 0,25%. Jam masuk kerja yang ditetapkan adalah pukul 08:30 WIB. Toleransi keterlambatan 5 menit. Untuk karyawan yang telat masuk kerja maka akan diberikan teguran 1x lalu setelahnya akan diberikan denda sebesar Rp. 25.000 per 30 menit setelah waktu terlambat (misalkan baru masuk pukul 08:37, maka dikenakan denda sebesar Rp. 25.000). Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja karyawan dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlambatan karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Seperti yang diungkapkan Robbins (2022),

salah satu cara karyawan menunjukkan ketidakpuasan kerja adalah dengan melakukan *Passive-Destructive* yaitu karyawan menunjukkan sikap tidak peduli pada pekerjaannya termasuk dalam hal keterlambatan dan ketidakhadiran.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti ingin mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Smart Identification Solutions”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka permasalahan penelitian yang dapat dirumuskan adalah:

- a. Motivasi yang kurang mengakibatkan penurunan kepuasan kerja karyawan.
- b. Kurangnya pelatihan yang dilakukan di PT Smart Identification Solutions sehingga karyawan kurang paham atau telat dalam mengerjakan pekerjaannya.
- c. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan yang mengakibatkan ketidakpuasan kerja.
- d. Meningkatnya keterlambatan karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- e. Kepuasan kerja menurun yang mengakibatkan produktivitas menurun, sering absen, dan keluhan karyawan.
- f. Pimpinan kurang memberi perhatian dan kebutuhan terhadap karyawannya sehingga karyawan sering terlambat dalam bekerja.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka Batasan Masalah terdapat:

- a. Subjek yang diteliti adalah karyawan PT Smart Identification Solutions.
- b. Hanya meneliti variabel independen terdiri dari Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi dan variabel dependen Kepuasan Kerja.
- c. Periode penelitian dilaksanakan pada bulan September sampai dengan Desember 2023.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja di PT Smart Identification Solutions?
- b. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Smart Identification Solutions?
- c. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kepuasan kerja di PT Smart Identification Solutions?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berhubungan dengan rumusan masalah penelitian di atas, maka penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Smart Identification Solutions.
- b. Untuk mengetahui apakah pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Smart Identification Solutions.
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Smart Identification Solutions.

2. Manfaat

Berhubungan dengan rumusan masalah penelitian di atas, maka penelitian ini memiliki manfaat seperti berikut:

a. Bagi peneliti

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana fakultas ekonomi Universitas Tarumanagara. Penelitian juga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Smart Identification Solutions.

b. Bagi perusahaan

Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang pemberian motivasi, kompensasi, dan pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan di masa depan. Dapat memberikan manfaat sebagai masukan dan pengambilan kebijakan PT Smart Identification Solutions. Dengan mengetahui indikator yang belum optimal, perusahaan dapat melakukan evaluasi dan perbaikan yang diperlukan terkait masalah motivasi, pelatihan, dan kompensasi para karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi ilmu pengetahuan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa atau pihak lain dalam menyusun skripsi mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama. Penelitian juga diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan serta menjadi pedoman atau referensi penelitian di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ahmad, I. & Manzoor, S. R. (2017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 2017, Vol. 7, No. 11, 380-394.
- Alderfer, Clayton P. (1972). *Excistence, Relatedness, and Growth: Human needs in Organizational Settings*, The Free Press, New York.
- Archia, K & Rozak, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja. *JBE* Vol. 29(1): 30-42, 2022.
- Azhar, M (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol.4, No. 1, April 2020: 46-60.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Barrow, C. (2003). *E-Training and Development*. United Kingdom: Capstone Publishing Ltd. P. 6.
- Bibi, P, Ahmad, A., & Majid, A. H. (2018). HRM Practices and Employee Retention: The Moderating Effect of Work Environment. *Applying Partial Least Squares in Tourism and Hospitality Research*, 129
- Dessler, G. (2005). *Human Resource Management*, 10th Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Drs. Moekijat. (1991). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung; Mandar Maju.
- Efendi, S & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di pt. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* Vol. 3 No. 1 Tahun 2021, 99-110.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Gray, *et al.* (1984). *Organizational Behavior, Concepts, and Applications*, 3rd Edition, Charles E, Merrill Publishing Company, Colombus.
- Hair, *et al.* (2014) *A Primer Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. United States: Sage.
- Hakim, M. F, Anhar, M., & Sampurna, D. S. (2020). *The influence of work motivation, work discipline and work environment on job satisfaction (case study on employees of BRI Sharia Bank KC Jakarta Wahid Hasyim)*. Indonesia College of Economics, 1-17.
- Harahap, D & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 69-88.*
- Hasibuan, Malayu S.P., H. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work And Nature of Man*. Cleveland. World Publishing
- Ie, M & Yunardi, V. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Salah Satu Perusahaan Di Bidang Laboratorium Farmasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis Vol. 7, No. 1, April 2023: hlm 80-91.*
- Kojo, C. dkk. (2018). The Effect of Environmental Work, Training, and Empowerment of Human Resources on Employees Job Satisfaction PT. PLN (persero) Region Suluttenggo. *Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1828 – 1837.*
- Kreitner, R & Angelo, K. (2014), *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Krstic, M., *et al.* (2018). *Leadership and motivation among employees in health-care facilities in Serbia*. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 33-41.
- Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T., & Wahyudi, M. A. (2022). *Effect of work environment and motivation on employee performance with job satisfaction as a mediation*. *International Journal Of Social And Management Studies*, 3(3), 150-162.
- Lestari, T. dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2 April Tahun 2021, | Hal. 51 – 59*

- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality*. 3rd Edition. Michigan: Harper and Row.
- McGregor, D. (1966). *The Human Side of Enterprise*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Milkovich, G. T., *et al.* (2014). *Compensation*. New York: McGraw Hill
- Mondy, R. W. D., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (Fourteenth)*. England: Pearson Advances in Economics, Business and Management Research, volume 124 746 Educational, Inc.
- Moorhead & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Munandar, Y. (2014). *Menemukan Arah Kerja Sama Ekonomi Indonesia dengan Negara Mitra: Malaysia, Singapura, Bosnia Herzegovina, Moldova, dan Solomon Islands*. Deepublish
- Nizamuddin, dkk. (2018). *Effect Of Leadership, Organizational Structure, Compensation, And Motivation Toward Performance Of Aggregat Data Control On The Statistics Centre Of North Sumatra Province*. *International Journal of Education and Research*, Vol. 6 No. 1 January 2018, 167-180.
- Parimita, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 9, No. 1, 2018*.
- Prof. Dr. J. Winardi, SE. (2008). *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- PT. Smart Identification Solutions. (2011). Diakses pada 16 September 2023 dari <https://ptsis.com/>
- Putra, R. dkk. (2019). the Effect of Motivation, Training, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Performance of Teachers at SMK Negeri Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 7. No. 3, September 2019 (328-343).
- Rivai., V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (7th ed.)*. PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivaldo, Y & Ratnasari, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, Vol. 9, No. 3 November 2020, 505-515.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed). Harlow: Pearson Education.
- Sahir, S. (2021). *Metedologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia: Yogyakarta.
- Santoso, Y & Masman, R. (2016). *A Pratical Guidance to Executive Compensation Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saprudin. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(1), 14–19.
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. (2020). *Employee Job Satisfaction In Mediating The Relationship Between Work Motivation And Affective Commitment In Roof Tile Industry*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 21, No. 1, March 2020, 16-26
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjorang, E. (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Promosi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kapuas Besar Desa Aek Kota Batu Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ecobisma Vol 6 No. 1 Jan 2019*.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E, T., Priansa, D, J. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsuri, A & Siregar, Z. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP VOL. 2 NO. 2, 2018*.
- Taufik. (2007). *Psikologi Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

- Tegar, A., & Pragalata, A. (2019). the Effect of Compensation on Employee Retention Through Work Satisfaction and (Study at the Jayakatha Bali Beach Resort Residence and Spa, Indonesia). *International Journal of Economic, Commerce and Management*, VII(5), 565–577
- Widodo, D, S. (2023). Determinasi Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multi Disiplin*, 956-962. Vol.1, No.4, Januari -Maret 2023.
- Yoder, D. (1962). *Personel Maangement and Industrial Relations*, Fifth Edition, Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, N. J, page 386