

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PT JAYA BERSAMA SAPUTRA PERKASA DI
TANGERANG DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : SHERLY PERMATASARI
NPM : 115200140

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 KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PT JAYA BERSAMA SAPUTRA PERKASA DI
TANGERANG DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : SHERLY PERMATASARI
NPM : 115200140

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



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Sherly Permatasari

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200140

Program Studi : Manajemen Bisnis



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

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

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

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

Jakarta, 2 Januari 2024

Sherly Permatasari

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.

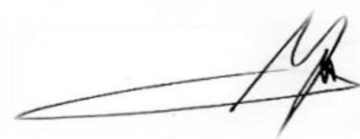
UNIVERSITAS TARUMANGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SHERLY PERMATASARI
NIM : 115200140
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI, DAN
STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT
JAYA BERSAMA SAPUTRA PERKASA DI TANGERANG
DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI

Jakarta, 22 Desember 2023

Pembimbing



(YANUAR SE., M.M., Dr.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SHERLY PERMATASARI
NIM : 115200140
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI, DAN
STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT
JAYA BERSAMA SAPUTRA PERKASA DI TANGERANG
DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI

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

1. Ketua Penguji :
2. Anggota Penguji :

Jakarta, 2024
Pembimbing

(YANUAR SE., M.M., Dr.)

ABSTRACK

- (A) SHERLY PERMATASARI
- (B) THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, COMMUNICATION, AND STRESS ON JOB SATISFACTION AT PT JAYA BERSAMA SAPUTRA PERKASA IN TANGERANG WITH COMPENSATION AS A MEDIATING VARIABEL
- (C) XV + 114 pages, 2023, 20 tables; 3 pictures; 5 attachments
- (D) Human Resource Management
- (E) *Abstrack: Human resource management has a very important role in the sustainability of the company. In the face of rapid globalization, employees or members of the organization are required to be able to work efficiently and effectively so that the output provided to the company is in accordance with company expectations. There are several factors that can affect employee job satisfaction, namely work motivation, communication, work stress and compensation. Therefore, this study aims to determine the effect of work motivation, communication, and work stress on job satisfaction with compensation as a mediating variable. The population used in this study is PT Jaya Bersama Saputra Perkasa in Tangerang. The method used is quantitative method by collecting data through questionnaires that have been distributed via google form and using purposive sampling techniques in sample selection. The total population as a sample amounted to 125 respondents. To test the validity of researchers using statistical analysis with the SmartPLS 4.0 program. The results of this study are that work motivation has a significant positive effect on job satisfaction. Work motivation has no significant effect on compensation. Communication has a significant positive effect on job satisfaction and compensation. Job stress has no significant effect on job satisfaction, but has a significant negative effect on compensation. In addition, compensation has a significant positive effect on job satisfaction.*
- (F) *Keyword: Work Motivation, Communication, Job Stress, Job Satisfaction, Compensation*
- (G) 2017-2023
- (H) YANUAR SE., M.M., Dr.

ABSTRAK

- (A) SHERLY PERMATASARI
- (B) PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT JAYA BERSAMA SAPUTRA PERKASA DI TANGERANG DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
- (C) XV + 114 halaman, 2023, tabel 20; gambar 3; lampiran 5
- (D) Manajemen Sumber Daya Manusia
- (E) Abstrak: Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi yang pesat, karyawan atau anggota organisasi dituntut untuk dapat bekerja secara efisien dan efektif agar output yang diberikan kepada perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja, komunikasi, stres kerja dan kompensasi. Oleh karena itu, penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel mediasi. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah PT Jaya Bersama Saputra Perkasa di Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan melakukan pengumpulan data melalui kuesioner yang telah disebarakan melalui google form dan menggunakan teknik *purposive sampling* dalam pemilihan sampel. Jumlah populasi yang ada sebagai sampel berjumlah 125 responden. Untuk uji validitas peneliti menggunakan analisis statistik dengan program SmartPLS 4.0. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan kompensasi. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berpengaruh signifikan negatif terhadap kompensasi. Selain itu, kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.
- (F) Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komunikasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi
- (G) 2017-2023
- (H) YANUAR SE., M.M., Dr.

HALAMAN MOTTO

“don’t rely on other, only yourself is most reliable”

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Yang Maha Esa, atas segala berkat dan karunia-Nya dalam pembuatan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Jaya Bersama Saputra Perkasa Di Tangerang dengan Kompensasi sebagai Variabel Mediasi”. Skripsi ini merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam menyusun skripsi ini, Peneliti mendapat banyak sekali bimbingan, doa, dukungan motivasi dan semangat dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik, yaitu kepada yang terhormat:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan pertolongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Yanuar SE., M.M., Dr. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan memberikan pengarahan yang bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Sawidji Widoatmodjo, Dr., S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E, M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Franky Slamet, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
6. Segenap dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, yang sudah memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama masa perkuliahan berlangsung.
7. Sebagai ungkapan terima kasih skripsi ini penulis persembahkan kepada orang tua tercinta Jajang Erwana dan Dwi Miarsih yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat. Yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, doa, dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis. Terima kasih banyak selalu berjuang untuk kehidupan penulis.
8. Rio Sunjaya Pratama, Celia Purnamasari dan Ricy Apriyian selaku saudara kandung penulis, yang telah memberikan doa dan dukungan. Sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

9. Kepada Teman-teman kuliah jurusan manajemen bisnis khususnya Abi Manyu dan Chika Callista yang telah memberikan semangat, dan menemani penulis dari awal masa kuliah sampai pada saat ini.
10. Kepada Lely, Jeje, Septian, dan Ilman selaku teman terdekat penulis yang telah memberikan semangat dan dukungan selama proses pembuatan skripsi, dan selalu menghibur.
11. Seluruh responden yang sudah meluangkan waktu untuk ikut serta dalam mengisi kuesioner yang diberikan penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
12. Pihak lain yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengandalkan diri sendiri dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Jakarta, 2 January 2024



Sherly Permatasari

NIM: 115200140

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
ABSTRACK.....	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah.....	6
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II	8
LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel	11
1. Motivasi Kerja	11
2. Komunikasi.....	12
3. Stres Kerja	13
4. Kepuasan Kerja.....	14
5. Kompensasi	15

C. Kaitan Antara Variabel-Variabel	16
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	16
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja	17
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	17
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	18
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi	18
6. Pengaruh Komunikasi terhadap Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi.....	19
7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi	19
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	33
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN	37
A. Desain Penelitian.....	37
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	37
1. Populasi	37
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	37
3. Ukuran Sampel	38
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	39
1. Operasionalisasi Variabel	39
2. Instrumen Penelitian	41
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	42
E. Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV.....	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Deskripsi Subjek Penelitian	48
B. Deskripsi Objek.....	50
C. Hasil Analisis Data	57
D. Pembahasan.....	67
BAB V	73
KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	81

HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN 114

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Pegawai	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Operasional Variabel Motivasi Kerja	39
Tabel 3.2 Operasional Variabel Komunikasi.....	39
Tabel 3.3 Operasional Variabel Stres Kerja	40
Tabel 3.4 Operasional Variabel Kepuasan Kerja	40
Tabel 3.5 Operasional Variabel Kompensasi	41
Tabel 3.6 Skala Likert	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Perbulan.....	51
Tabel 4.5 Pernyataan Kuesioner Motivasi Kerja	52
Tabel 4.6 Pernyataan Kuesioner Komunikasi	53
Tabel 4.7 Pernyataan Kuesioner Stres Kerja.....	54
Tabel 4.8 Pernyataan Kuesioner Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4.9 Pernyataan Kuesioner Kompensasi.....	56
Tabel 4.10 <i>Outer Loading</i>	58
Tabel 4.11 <i>Cross Loading</i>	60
Tabel 4.12 <i>Average Variance Extracted</i>	61
Tabel 4.13 <i>Cronbach's Alpha</i>	61
Tabel 4.14 <i>Composite Reliability</i>	61
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....	62
Tabel 4.16 Relavansi Prediktif.....	63
Tabel 4.17 <i>Effect Size</i>	63
Tabel 4.18 <i>Path Coefficient</i>	64
Tabel 4.19 Uji Hipotesis	65
Tabel 4.20 Hasil Uji Mediasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.2 Hasil Convergent Validity	59
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Bootstrapping.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	81
Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner.....	86
Lampiran 3. Hasil Uji Outer Model.....	106
Lampiran 4. Hasil Uji Inner Model.....	108
Lampiran 5. Deskripsi Subjek Penelitian.....	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan. karyawan memberikan kontribusi yang sangat besar demi menunjang pencapaian visi dan misi perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi yang pesat, karyawan atau anggota organisasi dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien agar *output* yang diberikan kepada perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif seseorang yang dihasilkan dari penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja merupakan hasil prestasi seseorang dan seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berkontribusi untuk dirinya, apakah pekerjaannya mendatangkan sesuatu yang bermanfaat. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya dan diukur dengan selisih antara banyaknya jumlah kompensasi yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karyawan yang menikmati pekerjaannya akan merasa puas ketika kerja keras dan imbalannya dianggap adil dan pantas.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam sebuah perusahaan, Menurut Herzberg *et al.* (2013) membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi, promosi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan karakteristik pekerjaan. Menurut Dessler (2017), kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi mengacu pada segala bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja mereka. Kompensasi yang adil dan sepadan dengan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi juga menjadi alasan penting mengapa karyawan termotivasi untuk bekerja di suatu perusahaan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Michael *et al.* (2022) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, kesenjangan

penelitian yang dilakukan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Untuk menutup gap pada variabel motivasi kerja, peneliti menambahkan mediasi kompensasi. Logikanya, motivasi kerja yang tinggi dan remunerasi berjalan beriringan, dan remunerasi berperan sebagai mediasi dalam meningkatkan sinergi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Selain itu, penelitian Sid Suntrayuth & Pongpipat Pongton (2019) yang menyatakan bahwa tidak ada bukti hubungan yang signifikan antara kepuasan komunikasi dan kinerja. Tambahkan variabel imbalan untuk mengisi kesenjangan dalam variabel komunikasi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Ketika mengkomunikasikan kompensasi, komunikasi tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja. Logikanya, komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja, apalagi jika didukung dengan pemberian kompensasi dan insentif yang sesuai sebagai broker. Kedua, pada penelitian Bharathiar (2021), hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Kesenjangan pada variabel stres kerja diisi dengan menambahkan kompensasi sebagai kesenjangan. Hadirnya mediasi reward diharapkan dapat menjembatani pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Logikanya, tingkat stres kerja yang rendah dan didukung dengan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Model ini dikembangkan agar motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menambahkan kompensasi sebagai variabel mediasi. Ketika karyawan memiliki motivasi tinggi dan menunjukkan antusiasme serta keinginan untuk berprestasi, mereka akan lebih puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja ditandai dengan loyalitas dan dedikasi seorang karyawan terhadap perusahaan. Pemberian reward seperti bonus dan program jenjang karir yang jelas tentunya akan meningkatkan motivasi karyawan dan membuat mereka merasa dihargai. Selain itu, komunikasi yang efektif di tempat kerja, seperti antara atasan dan bawahan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang baik membantu karyawan merasa didengarkan dan dihargai. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, loyal, dan berkomitmen terhadap perusahaan, yang diimbangi dengan kompensasi. Selain itu, kami bertujuan untuk meringankan stres kerja dengan menunjukkan dan mengurangi intensitasnya, yang meliputi: Selain itu, kami bertujuan untuk meringankan stres kerja dengan menunjukkan dan mengurangi intensitasnya, yang meliputi: Tingkat ketidakpastian tugas, kepuasan kerja, dll.

Meningkatkan kepuasan terhadap lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan prestasi kerja. Tentunya dalam suatu perusahaan penting untuk mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan dan mendukung terwujudnya visi dan misi perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dapat mengembangkan model teoritis bagaimana kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Model ini diterapkan di perusahaan PT Jaya Bersama Saputra Perkasa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih memahami bagaimana motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja organisasi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah rendahnya kepuasan kerja pada karyawan yang disebabkan oleh kurangnya motivasi, komunikasi yang buruk dan tingkat stres. Setiap perusahaan baik yang bergerak di bidang jasa maupun manufaktur pasti mempunyai permasalahan sumber daya manusia. Khususnya di perusahaan bernama PT Jaya Bersama Saputra Perkasa. Kepuasan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di perusahaan ini, karyawan mengalami situasi dimana mereka merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan kurang motivasi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, komunikasi yang kurang baik antara bawahan dan atasan dapat mengakibatkan kesalahpahaman sehingga menimbulkan tekanan kerja akibat beban kerja yang berlebihan dan durasi yang singkat.

Perusahaan perlu memahami cara meningkatkan kinerja. Salah satu pilihannya adalah dengan meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan yang menginginkan seluruh anggota tim berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Vroom dalam Purwanto (2007), motivasi kerja mengacu pada proses yang mempengaruhi keputusan individu mengenai berbagai bentuk aktivitas yang diinginkannya. Dengan adanya motivasi maka pegawai tentu akan membangkitkan semangat dalam bekerja dan mau bekerja sama, bekerja secara efektif, serta mengintegrasikan diri dalam setiap usaha untuk mencapai kepuasan kerja. Untuk mencapai kepuasan kerja pada karyawan, mereka tidak hanya harus termotivasi dalam bekerja, namun juga harus mampu membangun hubungan baik dengan rekan kerja melalui komunikasi. Komunikasi merupakan unsur penghubung terpenting tidak hanya antara perusahaan dengan mitra kerja, namun juga antar karyawan itu sendiri. Robin (2015) Komunikasi berarti melakukan hal yang sama, dan pengirim ingin menciptakan ruang yang sama dengan penerima. Oleh karena itu, ketika berkomunikasi dengan

bagian lain, hal pertama yang harus dilakukan adalah mendefinisikan tujuan terlebih dahulu dalam mencapai sebuah pemahaman yang tentu sama. Komunikasi diyakini mampu meminimalisir kemungkinan konflik dan kesalahpahaman serta menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan, serta antar rekan kerja. Keberhasilan penerapan sistem komunikasi dalam suatu perusahaan tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja para karyawannya.

Selain komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja, stres dan tekanan yang dialami karyawan juga mempengaruhi kepuasan kerjanya. Stres kerja mengacu pada tekanan yang dialami karyawan saat melakukan pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2017:597), “Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan kondisi lingkungan, organisasi, dan individu itu sendiri”. Berdasarkan pernyataan berikut dapat diketahui bahwa stres kerja disebabkan oleh tekanan-tekanan yang muncul baik dari dalam diri individu maupun dari kondisi eksternal seperti lingkungan kerja atau organisasi.

Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan (2023)

No	Bulan	Frekuensi Keterlambatan	Persentase (%)
1.	Februari	80 karyawan	50%
2.	Maret	75 karyawan	46,8%
3.	April	59 karyawan	36,8%
4.	Mei	64 karyawan	40%

Sumber : Data PT Jaya Bersama Saputra Perkasa di Tangerang

Berdasarkan data di atas menunjukkan persentase keterlambatan karyawan pada bulan Februari sampai Mei 2023. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah keterlambatan karyawan pada bulan Februari mencapai 80 karyawan, kemudian pada bulan Maret mengalami penurunan dengan 75 karyawan, dimana menandakan kemungkinan perubahan situasi atau kebijakan organisasi pada periode tersebut. selanjutnya pada bulan April mengalami penurunan lebih lanjut menjadi 59 karyawan. dan pada bulan Mei menunjukkan peningkatan sedikit dengan jumlah 64 karyawan, namun masih dibawah jumlah awal yaitu pada bulan Februari hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi

tingkat keterlambatan karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Melayu S.P Hasibuan (2013:202) “Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi keterlambatan karyawan dalam bekerja” kedisiplinan karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan agar dapat meminimalisir keterlambatan karyawan. kondisi ini tentu akan menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Jaya Bersama Saputra Perkasa Di Tangerang Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a) Apakah motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
- b) Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kompensasi?
- c) Apakah komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan Kerja?
- d) Apakah komunikasi dapat memiliki pengaruh terhadap kompensasi?
- e) Apakah stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
- f) Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kompensasi?
- g) Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?

3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, berikut uraian mengenai rumusan masalah di dalam penelitian ini terdapat variabel Motivasi Kerja, Komunikasi, stres kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel dependen, dan kompensasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini melibatkan karyawan PT Jaya Bersama Saputra Perkasa di Tangerang, sebagai responden.

4. Rumusan Masalah

- a) Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Jaya Bersama Saputra Perkasa?
- b) Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompensasi di PT Jaya Bersama Saputra Perkasa?
- c) Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja di PT Jaya Bersama Saputra Perkasa?
- d) Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kompensasi di PT Jaya Bersama Saputra Perkasa?
- e) Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Jaya Bersama Saputra Perkasa?
- f) Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kompensasi di PT Jaya Bersama Saputra Perkasa?
- g) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja di PT Jaya Bersama Saputra Perkasa?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja, komunikasi, stres kerja terhadap kepuasan kerja PT Jaya Bersama Saputra Perkasa, dengan menggunakan kompensasi sebagai mediasi. Penelitian tersebut kemudian diuji dengan menggunakan model konseptual yang pertama kali ditemukan oleh Frederick Herzberg berdasarkan Dual Factor Theory yaitu faktor *hygiene* dan faktor *motivator*.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan agar dapat bermanfaat bagi :

a) Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja khususnya pada PT Jaya Bersama Saputra Perkasa sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan memaksimalkan sistem dan komunikasi terhadap para pegawai.

b) Bagi Pegawai

Untuk para pegawai Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang terkait dan juga memberikan wawasan luas sehingga pegawai dapat bisa memahami faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

c) Bagi Akademis

Dibuatnya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan bahan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, M., Raman, K., & Solarin, S. (2021). Effect of organizational culture on employee performance: A mediating role of employee engagement in Malaysia educational sector. *International Journal of Supply and Operations Management*, 8(3), 232-246.
- Amalia, L., & Mardiansyah, R. (2023, January). *MODEL OF JOB MOTIVATION, COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES AT SAHID SUDIRMAN RESIDENCE APARTMENT*. In *Proceeding of International Conference on Entrepreneurship (IConEnt)* (Vol. 2, pp. 267-279).
- Asaari, M., Razak, A. & Jabar, N. (2019). *Communication and Job Satisfaction among Workers in the Department of Trade Union Affairs in the Northern State of Malaysia*. *European Scientific Journal*, 15(28), 1-14.
- Dessler, G. (2005). *Human Resource Management, 15e*. Pearson Education India.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh jilid 2. Jakarta: PT. Index.
- Dessler, G. (2017). *Human Resorce Management (15th Edition)*. Boston: Pearson.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 398-405.
- Fauzi, A. R., & Ubaidillah, H. (2023). *Work Stress, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction with Motivation as an Intervening Variable in Mineral Water Distributor Company*. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 21, 10-21070.
- Fillipo, F., Yusianto, Y., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Auto Prima Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 107-114.
- Franedy, F., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 700-706.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Ke IX*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2021. *Partial Least Square Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9*. Cetakan ketiga. Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hair *et al.* 2019. *Multivariate Data Analysis*. 8th Edition, United Kingdom: Cengage Learning EMEA.
- Hair *et al.*, (2011). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research*. In *European Business Review* (Vol. 26, Issue 2, pp. 106–121). Emerald Group Publishing Ltd.
- Hair, *et al.*, 2014, *Multivariate Data Analysis*, New International Edition., New Jersey : Pearson.
- Hair, J. F. *et al.* 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Los Angeles.
- Hair, J. F. J., *et al.* (2018). *Multivariate Data Analysis*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. Cengage Learning.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd Edition)*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hair, Joe F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: *Indeed a silver bullet*. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139– 151.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, PT Bumi Aksara Jakarta.
- Herzberg, F. (1966). *Work And The Nature Of Man, Chapter 6*.
- Herzberg, Frederick. (2013). Herzberg’s *Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Herawan, A. H., Haryadi, H. A. R. Y. A. D. I., & Indyastuti, D. L. (2019). The effect of compensation, job stress, and motivation on job satisfaction. *Journal of Research in Management*, 2(1), 16-21.
- Igbaekemen, G.O. (2015), “*Impact of leadership style on organization performance: a strategic literature review*”, *Public Policy and Administration Research*, Vol. 4 No. 9, pp. 126-135.

- Luthans, F. (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. (2011) *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Dalam D. J. Priansa, *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maryati, T., Astuti, R. J., & Udin, U. (2019). *The effect of spiritual leadership and organizational culture on employee performance: The mediating role of job satisfaction. International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3), 130-143.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Michael, M., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 182-188.
- Michael, M., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 182-188.
- Musyaffi *et al.*, 2022. *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan/ti dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi karyawan outsourcing PT J yang ditempatkan di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 3(1), 129-147.
- Newman, J. and Beehr, T. "Personal and Organizational Strategies for Handling Job Stress: A Review of Research and Opinion", *Personnel Psychology* 1979; Spring: 1-44.
- Ngalimun. (2017). *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru Pers.
- Nurhaiyati, N., & Tresani, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Importir Alat Berat PT XYZ di Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 179-183.

- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Pinayungan Dongoran, A., & Purnomo Wibowo, R. (2020, May). Analysis of effect of leadership style, work motivation and work ability to employee satisfaction in increasing performance of harvesters. In *Materials Science and Engineering Conference Series* (Vol. 801, No. 1, p. 012073).
- Renaldo, J., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Gojek. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 947-954.
- Riaz, M., Ahmad, N. & Murtaza, G. (2016). Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. *Journal Management and Business Research*, 5(4), 1370-1382.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, P.S. (2008), *Perilaku Organisasi* Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S., P and Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Sixteenth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Organizational Behavior*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013), *Organizational Behavior*, 15th ed., Pearson Education, Boston, MA.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013), *Organizational Behavior*, 15th ed., Pearson Education, Boston, MA.
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2022). 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*, (ahead-of-print).
- Steven., Rangkuti, D.A. & Ferlin (2020). Effect of Communication, Motivation, Work Environment on Job Satisfaction of Employees in PT. Capella Patria Utama Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(12), 424-429.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Suherna & Nugraha, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja dan Hubungan Rekan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 37-52.
- Surya, M. I., & Wijaya, O. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Planet Selancar Mandiri di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 1044-1050.
- Tonnisen, U.K. & Ie, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 156-163.
- Turagan, J.A. & Prisillya, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 299-305.
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497-506.
- Violetta, V., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086-1095.
- Yanuar YANUAR. (2017). *Compensation, Motivation and Performance of Employess: Evidence from Indonesia* Yanuar YANUAR, 11(4), 486-492.
- Yanuar, Y. & Fauziek, E., (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.