Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 4(5) 2023 : 4874-4885

The Influence Of Leadership, Work Motivation, And Compensation On Job Satisfaction At PT. Matahari Department Store Surabaya

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Matahari Department Store Surabaya

Pamela Salshabilah Putri Priyanti[1*], Larasati Ayu Sekarsari[2]
Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya[1,2]
pamelasalsha170401@gmail.com[1] , larasati.ayu@perbanas.ac.id[2]

**Corresponding Author*

ABSTRACT
This study aims to analyze the influence of leadership, work motivation, feelings, on job satisfaction of PT Matahari Department Store Surabaya employees. The sampling technique uses nonprobability sampling technique. The analysis uses Partial Least Square (PLS) based on Structural Equation Modeling (SEM) and data collection uses a questionnaire in the form of a google form. researchers use two variables that can identify. In this study there are three exogenous variables, namely Leadership (X1), Work Motivation (X2), Compensation (X3) in this study there is one endogenous variable, namely Job Satisfaction (Y). Total population of employees working at PT. Matahari Department Store Surabaya 150. In this study, sampling was carried out using a non-probability sampling technique, so that after being calculated using the Slovin formula, the sample used in this study was 110. This study concluded that leadership has a significant positive effect on job satisfaction and motivation work has a significant positive effect on job satisfaction. significant positive effect on job satisfaction. . The higher the Work Motivation, the higher the Job Satisfaction of PT. Matahari Department Store Surabaya. Likewise, stress has a significant positive effect on satisfaction. The better the protection provided by the company, the higher the job satisfaction of employees of PT. Matahari Department Store Surabaya.
Keywords : *Leadership, Work Stress, Employee Performance.*

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, perasaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Matahari Department Store Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling. Analisis menggunakan Partial Least Square (PLS) berdasarkan Structural Equation Modeling (SEM) dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk google form. peneliti menggunakan dua variabel yang dapat mengidentifikasi. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel eksogen yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3) Dalam penelitian ini terdapat satu variabel endogen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Jumlah populasi karyawan yang bekerja di PT. Matahari Department Store Surabaya 150. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik non-probability sampling, sehingga setelah dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 110. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. . Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja PT. Matahari Department Store Surabaya. Demikian juga, stres memiliki efek positif yang signifikan terhadap kepuasan. Semakin baik perlindungan yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Department Store Surabaya.
Kata Kunci : Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Dewasa ini pertumbuhan ekonomi di sebuah tempat dapat tercermin dari banyaknya usaha ritel baru yang dibuka. Seperti di Indonesia, pertumbuhan ekonomi di Indonesia tergolong cukup tinggi. Sektor ritel dan pusat perbelanjaan menunjukkan perkembangan

Copyright © 2023 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

signifikan dari tahun ke tahun. Pertumbuhan Penjualan Ritel Indonesia dilaporkan sebesar 5.5 % pada 2022-09. Rekor ini naik dibanding sebelumnya yaitu 4.9 % untuk 2022-08. Data Pertumbuhan Penjualan Ritel Indonesia diperbarui bulanan, dengan rata-rata 8.1 % dari 2011-01 sampai 2022-09, dengan 141 observasi. Data ini mencapai angka tertinggi sebesar 28.2 % pada 2013-12 dan rekor terendah sebesar -20.6 % pada 2020-05 (CeidData, 2022). Sedangkan berdasarkan Global Retail Development Index (GRDI) 2017 yang dirilis oleh lembaga konsultan A.T Kearney, ritel Indonesia masih tetap bertahan di 10 besar. Pasar ritel Indonesia di posisi 8 dari 30 negara berkembang diseluruh dunia dengan skor 55,9 dari skor paling tinggi 100 (Kearney, 2017).

Keberhasilan PT. Matahari Departement Store sebagai ritel dengan nilai konsumen tertinggi ke 8 di indonesia tahun 2021 tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalamnya. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi aset utama bagi setiap organisasi/perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan memiliki tujuan, pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran dan sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif maupun sikap negatif. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihilangkan sedini mungkin. Pentingnya peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, dan disiplin karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno,2011 dalam Yuli, 2018).

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan jumlah pengangguran di Indonesia ada sebanyak 9,1 juta orang per Agustus 2021. JobStreet.com melakukan survei kepada 17,623 koresponden pada awal bulan Oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karier. 60% koresponden mangaku tidak memiliki jenjang karier dikantor mereka sekarang. Selain dari ketidaksesuaian latar belakang pendidikan, sebesar 85% koresponden juga mengaku bahwa mereka tidak memiliki *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi). Survei JobStreet.com pada bulan September lalu bahkan menyebutkan bahwa 62% karyawan mengaku sulit tidur karena masih memikirkan pekerjaannya. Padahal hasil penelitian yang dilakukan Morgan Redwood di Inggris menyebutkan bahwa perusahaan yang mendorong karyawan untuk memiliki kesimbangan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memperoleh pendapatan/tahun 20% lebih besar daripada perusahaan yang tidak mendorong *work-life balance*. Ditambah lagi dengan 53% karyawan yang mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer (bangga pada pangkat dan jabatan untuk menggerakkan bawahan), paternalis (tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahan untuk

mengembangkan daya kreatifitasnya) dan laisez faire (membiarkan bawahannya bekerja semaunya, jabatan hanya sebagai simbol dan tidak pernah mau tahu). Buruknya karakter atasan juga dapat mempengaruhi tingginya turn over karyawan disebuah perusahaan (jobstreet.co.id, 2022).

Kepemimpinan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan, karena seorang pemimpin harus bertindak sebagai penyelenggara kelompoknya untuk mencapai apa yang telah ditetapkan (Ahmad Badawi Saluy, Susilo Raharjo, 2021). Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dan mengarahkan pihak tertentu agar dapat melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Setyo Riyanto, 2019). Penelitian yang dilakukan Ahmad Badawi Saluy, dkk (2021) , menunjukkan bahwa kepemimpinan beeprengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. yang signifikan menunjukkan positif. Maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian Setyo Riyanto (2019) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemimpin harus senantiasa dapat merasakan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan akan merasa puas. Peran para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat kinerja organisasi. Apabila pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.

Dalam dunia kerja khusunya dalam perusahaan motivasi menjadi hal yang banyak disorot. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan perusahaan, karena karyawan menjadi pelaku penunjang tujuan perusahaan. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Adanya motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka ia akan memiliki suatu harapan sehingga ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Dan jika harapannya terpenuhi maka ia akan merasa puas. Oleh karena itu, perusahaan mempunyai tugas penting untuk terus memotivasi karyawan dengan cara memberikan perhatian yang baik untuk kepentingan karyawan agar mernjaga kestabilan organisasi sehingga kepuasan kerja karyawannya lebih baik dan hal-hal yang dapat membuat ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat terminimalisir. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Badawi Saluy, dkk (2021) menemukan bahwa motivasi kerja sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat membentuk individu untuk menjalankan tujuan-tujuan kerja yang dilaksanakan dan dapat meningkatkan kinerja karyaan dan kepuasan karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramudena, dkk (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengarurh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi adalah semua yang diperoleh karyawan/pekerja yang sesuai dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaannya. Kompensasi mencakup aspek keuangan atau non keuangan (Sri Marti Pramudena, dkk, 2021). Menurut Milkovich dan Newman (2005) dalam Ahmad Badawi Saluy, dkk (2021), kompensasi mengacu pada semua bentuk, mulai dari penghargaan dan layanan keuangan yang dimiliki oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2017). Terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan

bahwa kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sri Marti Pramudena, dkk (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Ahmad Badawi Saluy, dkk (2021) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Makarawung Seidy, Adolfina, dan Ferdy Roring (2018) yang menemukan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store" di Surabaya.

2. Tinjauan Pustaka

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek yang penting bagi pemimpin, karena seorang pemimpin harus bertindak sebagai penyelenggara kelompoknya untuk mencapai apa yang telah ditetapkan (Ahmad Badawi Saluy, dkk, 2021). Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dan mengarahkan pihak tertentu agar dapat melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Setyo Riyanto, 2019).

2) Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Ahmad Badawi Saluy, dkk (2021) Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan kegigihan seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi memiliki arti penting bagi karyawan karena karyawan yang termotivasi ingin merasa lebih bahagia, lebih senang, dan karyawan bersedia tiba di kantor untuk bekerja. Kurangnya motivasi pada karyawan menyebabkan konsekuensi pada tingkat kehadiran dan partisipasi karyawan saat bekerja. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memperhatikan motivasi karyawan agar karyawan tidak sesukanya melaksanakan tugasnya (Sri Marti Pramudena, dkk, 2021)..

3) Kompensasi

Kompensasi adalah semua yang diperoleh karyawan/pekerja yang sesuai dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaannya. Kompensasi mencakup aspek keuangan atau non keuangan. Sri Marti Pramudena, dkk (2021). Menurut Milkovich dan Newman (2005) dalam Ahmad Badawi Saluy, dkk (2021) Kompensasi mengacu pada semua bentuk, mulai dari penghargaan dan layanan keuangan yang dimiliki oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja.

4) Kepuasan Kerja

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan akan selalu berusaha untuk bekerja sesuai kemampuan yang mereka miliki guna mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Kepuasan kerja akan lebih terasa ketika karyawan telah memperoleh aspek-aspek pekerjaan mereka sesuai dengan keinginan karyawan seperti mengembangkan keterampilan dan keterampilan, memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan, mengembangkan karir, bekerja di kondisi lingkungan kerja yang nyaman didukung oleh fasilitas kerja yang baik, dan pemimpin yang selalu memberikan dorongan kepada bawahannya (Setyo Riyanto, 2019). Menurut Pramudena (2019) dalam Sri Marti Pramudena, dkk (2021) Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap suatu profesi yang meliputi respon atau tindakan kognitif, afektif, dan kehidupan sosial.

Hubungan antar Variabel

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja

Kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam memberikan arahan kepada karyawan. Menurut Harsey et al. (2012) dalam Irwan Pancasila, Siswoyo Haryono, Beni Agus Sulistyo (2020), seorang pemimpin harus cukup fleksibel untuk menyesuaikan perbedaan antara karyawan dan situasi kerja. Wikaningrum, Udin, dan Yuniawan (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam memimpin suatu perusahaan, seorang pemimpin dapat menciptakan kepuasan seorang karyawan atas kepemimpinannya. Penelitian yang dilakukan Ahmad Badawi Saluy, dkk (2021) menunjukkan hubungan antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja yang signifikan menunjukkan positif.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu faktor penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena ingin memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebuah perusahaan perlu memperhatikan apa kebutuhan dan harapan karyawannya dan bagaimana mereka berencana untuk bekerja. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan mudah menempatkan karyawan pada posisi yang tepat untuk memiliki karyawan yang produktif (Newstrom, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Badawi Saluy, dkk (2021) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi dapat membantu memperkuat nilai-nilai kunci organisasi dan memfasilitasi pencapaian organisasi. Karyawan yang diberi kompensasi akan merasa puas dengan pekerjaannya dan akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Meskipun penting, kompensasi bukan tujuan. Kemudian kompensasi ditempatkan pada variabel independen. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Badawi Saluy dan Susilo Raharjo (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah dirancang, peneliti mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Department Store.

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Department Store.

H3: Kompensasi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Department Store.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mengolah data yang berkaitan dengan program statistik dan angka. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Matahari Department Store Surabaya. Penelitian ini dirancang menggunakan metode survei daring dalam mengumpulkan data yang diinginkan. Penelitian ini menggunakan metode survei maka dapat diketahui bahwa data yang digunakan adalah data primer. peneliti menggunakan dua variabel yang dapat mengidentifikasi Pada penelitian ini terdapat tiga variabel eksogen yakni Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3) penelitian ini ada satu variabel endogen yakni Kepuasan Kerja (Y).

Jumlah populasi karyawan yang bekerja di PT. Matahari Department Store Surabaya adalah 150,. Pada penelitian ini, pengambilan sample dilakukan dengan menggunakan teknik nonprobability sampling, merupakan teknik yang tidak memberi peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik nonprobability yang saya gunakan yaitu

dengan metode purposive sampling yaitu penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu.

Jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Slovin (1960) dihitung dengan :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:
n = Ukuran sampel/jumlah responden
N = Ukuran populasi
E = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir. e = 0,1.

Perlu diingat penulisan rumus N kadang ditulis dengan α. Semakin kecil angka α, maka tingkat ketelitian riset semakin tinggi yang artinya kemungkinan melakukan kesalahan makin kecil. Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar dan nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil. Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian.

$$n = \frac{150}{1 + (150.0{,}05^2)}$$

$$n = \frac{150}{1 + (150.0{,}0025)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0{,}375}$$

$$= 109$$

Karena jumlah populasi karyawan yang bekerja di PT. Matahari Department Store Surabaya adalah 150, maka setelah dihitung menggunakan rumus Slovin, maka sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 110. Teknik sampling yang dipilih adalah purposive sampling.

Kriteria sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Matahari Department Store Surabaya.
2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.

Analisis statistik digunakan untuk membuktikan hipotesis dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan WarpPLS 8.0 sebagai alat bantu.

4. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menentukan skor angket tertinggi, terendah, dan rata-rata. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara umum dari data dalam kuesioner yang merupakan jawaban dari responden tentang variabel atau indikator yang ada. Analisis deskriptif yang ada pada penelitian saat ini adalah Kepemimpinan (*Leadership),* Motivasi kerja (*Work Motivation),* Kompensasi (*Compensation),* dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction).* Variabel pada penelitian ini diukur dengan memakai skala likertyang berjumlah 5 skala likert

1) Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan

Pada variabel kepemimpinan (K) memiliki 10 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan nilai rata-rata Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel Kepemimpinan (K) pada item K02 “Saya mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan mengenai tugas yang diberikan”, K06 “Pemimpin tempat saya bekerja memiliki kemampuan

pengawasan yang baik terhadap bawahannya", K09 "Pemimpin tempat saya bekerja meningkatkan kesadaran tentang pentingnya mematuhi peraturan yang berlaku", dan K10 "Pemimpin saya berusaha mendorong bawahannya untuk memperbaiki diri " mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,4 yang tergolong dalam kategori 4,2 < X ≤ 5 dengan penilaian "Sangat Setuju", sedangkan untuk item K01 "Pemimpin saya menjaga komunikasi yang baik dengan bawahannya", K03 "Pemimpin saya memberikan penghargaan kepada karyawan yang meningkatkan semangat kerja", K04 "Saya merasa termotivasi dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pemimpin", K05 "Pemimpin saya dapat membangkitkan kepercayaan diri karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai instruksi yang diberikan", K07 "Pemimpin sangat cepat dalam mengambil keputusan", K08 "Jika muncul masalah, pemimpin tempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar serta mengambil keputusan" memiliki nilai rata-rata sebesar 4,3 yang tergolong dalam kategori 4,2 < X ≤ 5 dengan penilaian "Sangat Setuju". Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Kepemimpinan (K) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,3 yang tergolong dalam kategori 4,2 < X ≤ 5 dengan penilaian "Sangat Setuju". Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju jika kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Matahari *Department Store* Surabaya.

2) Analisis Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Pada variabel kepemimpinan (MK) memiliki 7 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan nilai rata-rata Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel Motivasi Kerja (MK) pada item MK06 "Saya merasa dihargai atas pekerjaan saya" merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,4 yang tergolong dalam kategori 4,2 < X ≤ 5 dengan penilaian "Sangat Setuju", sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item MK03 "Saya merasa jaminan hari tua yang diberikan cukup baik" sebesar 4,0 yang tergolong dalam kategori 3,4 < X ≤ 4,2 dengan penilaian "Setuju". Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Motivasi Kerja (MK) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,2 yang tergolong dalam kategori 4,2 < X ≤ 5 dengan penilaian "Sangat Setuju". Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju jika motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Matahari *Department Store* Surabaya.

3) Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Pada variabel kepemimpinan (KP) memiliki 7 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan nilai rata-rata Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel kompensasi (KP) pada item KP03 "Saya merasa bahwa kompensasi sesuai dengan keahlian saya" dan KP05 "Saya merasa bahwa jaminan kesehatan yang diberikan sudah sesuai" merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,3 yang tergolong dalam kategori 4,2 < X ≤ 5 dengan penilaian "Sangat Setuju", sedangkan untuk item KP01 "Saya puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan", KP02 "Saya puas dengan pembayaran upah yang tepat waktu oleh perusahaan", dan KP04 "Saya merasa cuti yang diberikan sudah sesuai" memiliki nilai rata-rata sebesar 4,2 yang tergolong dalam kategori 4,2 < X ≤ 5 dengan penilaian "Sangat Setuju". Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Kompensasi (KP) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,2 yang tergolong dalam kategori 4,2 < X ≤ 5 dengan penilaian "Sangat Setuju". Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju jika kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Matahari *Department Store* Surabaya.

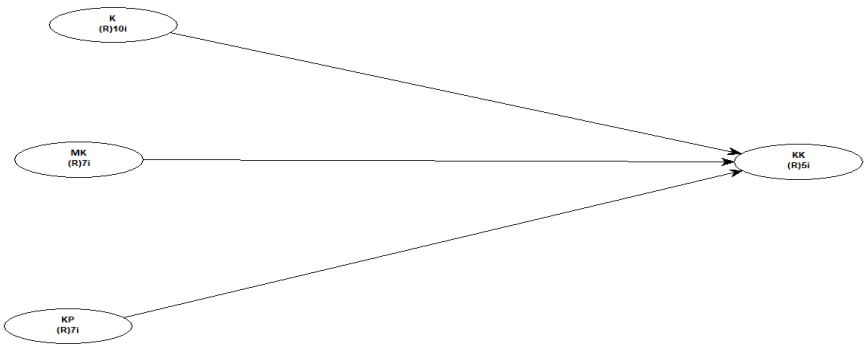
4) Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Pada variabel Kepuasan Kerja (KK) memiliki 5 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan nilai rata-rata Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel Kepuasan Kerja (KK)

pada item KK04 “Karyawan bebas untuk berbagi pendapat dengan rekan kerja” dan KK05 “Saya merasa nyaman di unit kerja” mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,4 yang tergolong dalam kategori 4,2 < X ≤ 5 dengan penilaian “Sangat Setuju”, sedangkan untuk item KK01 “Hubungan dengan manajer saya adil”, KK02 “Hubungan dengan manajer saya komunikatif”, dan KK03 “Karyawan bebas untuk berbagi pendapat dengan rekan kerja” memiliki nilai rata-rata sebesar 4,3 yang tergolong dalam kategori 4,2 < X ≤ 5 dengan penilaian “Sangat Setuju”. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Kepemimpinan (K) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,3 yang tergolong dalam kategori 4,2 < X ≤ 5 dengan penilaian “Sangat Setuju”.

2. Analisis Inferensial

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah *structural equation modelling* (SEM) dengan menggunakan aplikasi *Warp PLS 8.0.* Pada analisis data dengan model pengukuran yang dilakukan merupakan evaluasi hubungan antar indikator dan konstruk dengan menilai validitas dan reliabilitas, sedangkan model *structural* hasilnya digunakan untuk melihat estimasi koefisien jalur dan tingkat signifikansi yang berguna dalam pengambilan keputusan hasil uji hipotesis. Pada penelitian saat ini menggunakan alat uji statisik *Partial Least Square* (PLS) dengan berbasis *Structural Equation Modelling* (SEM). Dimana PLS-SEM ini merupakan metode untuk menguji konstruk laten dalam hubungan linear atau non-linear pada semua indikator. Berikut di bawah ini adalah model dari variabel yang akan diuji dalam *Warp* PLS 8.0



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber : Data diolah (2023)

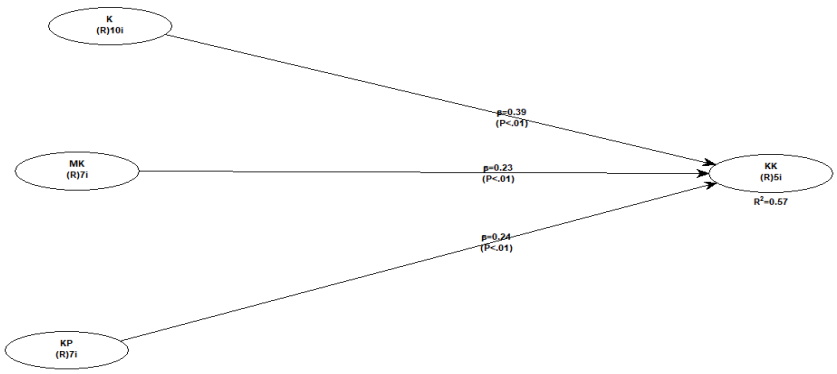
Uji outer model ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten dengan sebuah indikatornya. Uji validitas yang dilakukan peneliti ini untuk menguji kemampuan dalam suatu penelitian dan pengukuran obyek yang diteliti. Peneliti juga melakukan uji reliabilitas untuk mengukur seberapa jauh instrumen penelitian ini dapat dipercaya. Uji validitas dan uji reliabilitas hanya dilakukan oleh sebuah penelitian yang menggunakan pengukuran skala likert.

Uji validitas dan reliabilitas

Berdasarkan Uji yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut memenuhi kriteria syarat validitas dan reliabilitas. Hal ini dapat dibuktikan pada nilai *loading factor* dari masing-masing indikator, dimana setiap indikator memiliki nilai > 0.5. Selain itu juga, dibuktikan dari nilai *cronbach alpha* yang memiliki nilai > 0.6 dan *composite reliability* > 0.7. Untuk memenuhi syarat nilai AVE, yang diharapkan adalah >0.5 dan lebih besar dari nilai AVE pada konstruk lainnya.

3. Pengujian Hipotesis

Dibawah ini merupakan hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan program *Warp* PLS 8.0 berbasis SEM:



Gambar 2 Hasil Estimasi Model

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Gambar 2, menunjukkan bahwa nilai R-Squared pada variabel sebesar 0.57. Artinya bahwa 57% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi. Sedangkan 53% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar estimasi peneliti. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat *path coefficient* dan signifikansi *P-value* untuk mengetahui pengaruh antar variabel berdasarkan hipotesis yang ditentukan. Berikut merupakan hasil dari estimasi model untuk *path cefficients dan p-value* :

Tabel 1. Path Coefficient Dan P-Value

Hipotesis	Keterangan	Nilai Koefisien β	P-Value	Hasil Pengujian
H1	K→KK	0.387	<0.001	Diterima
H2	MK→KK	0.234	0.005	Diterima
H3	KP→KK	0.235	0.005	Diterima

Sumber : Data diolah (2023)

Keterangan : Kepemimpinan (P), Motivasi Kerja (MK), Kompensasi (KP), Kepuasan Kerja (KK).

Berdasarkan hasil olahan data pada Tabel 1, peneliti melakukan pengujian hasil hipotesis sebagai berikut:

1. **Hipotesis 1**

   Hasil dari uji hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja bernilai 0.387 dengan nilai P-*Values* sebesar <0.001 < 0.05, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. **Hipotesis 2**

   Hasil dari uji hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja bernilai 0.234 dengan nilai P-*Values* sebesar 0.005 < 0.05, sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. **Hipotesis 3**

   Hasil dari uji hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja bernilai 0.235 dengan nilai P-*Values* sebesar 0.005 < 0.05, sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Pada sub bab pembahasan ini menjelaskan terkait hasil olah data beserta dengan analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti. Berikut ini merupakan pembahasan tehadap masing- masing hipotesis :

H1 : Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut didukung oleh nilai koefisien pada variabel Kepemimpinan dengan nilai 0.387 dengan p-*values* sebesar <0.001. Kepemimpinan merupakan aspek yang penting bagi pemimpin, karena seorang pemimpin harus bertindak sebagai penyelenggara kelompoknya untuk mencapai apa yang telah ditetapkan (Ahmad Badawi Saluy, dkk, 2021). Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari *Department Store* Surabaya. Hasil ini menandakan Kepemimpinan sangat berdampak bagi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari *Department Store* Surabaya artinya dengan kepemimpinan yang baik dan benar maka kepuasan kerja juga meningkat. Pemimpin harus dapat merasakan apa yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga karyawan akan merasa puas. Peran dari pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja. Apabila pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan dengan tepat, maka karyawan akan merasa puas. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sekarang dengan penelitian Ahmad Badawi Saluy, dkk, 2021 berjudul "Effect of Leadership, Work Motivation, and Compensation for Job Satisfaction at Work (Case Study at PT. Agung Solusi Trans)" menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H2 : Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut didukung oleh nilai koefisien pada variabel Motivasi Kerja dengan nilai 0.234 dengan p-*values* sebesar 0.005. Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Ahmad Badawi Saluy, dkk (2021) Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan kegigihan seseorang untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari *Department Store* Surabaya. Hasil ini menandakan Motivasi Kerja sangat berdampak bagi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari *Department Store* Surabaya yang artinya pemberian motivasi kerja yang tinggi juga akan meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan memuaskan dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Mereka akan termotivasi ketika kebutuhan mereka terpenuhi. Dengan demikian, dengan memenuhi keinginan mereka, kepuasan mereka pada akhirnya meningkat selama aktivitas mereka. Situasi ini akan berdampak positif pada kompetensi karyawan. Faktor motivasi kerja berasal dari dalam dan lingkungan individu mulai dari kebutuhan, keinginan, dan yang membuat individu tersebut bertindak untuk mencapai kebutuhan dan keinginan tersebut. Motivasi kerja berkaitan erat dengan individu karyawan, dirinya dan lingkungan sekitarnya termasuk atasan, rekan kerja, dan bagaimana hubungan sosialnya. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sekarang dengan penelitian Ahmad Badawi Saluy, dkk, 2021 berjudul "Effect of Leadership, Work Motivation, and Compensation for Job Satisfaction at Work (Case Study at PT. Agung Solusi Trans)" hasil menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H3 : Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut didukung oleh nilai koefisien pada variabel Kompensasi dengan nilai 0.235 dengan p-*values* sebesar 0.005. Kompensasi adalah semua yang diperoleh karyawan/pekerja yang sesuai dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaannya. Kompensasi mencakup aspek keuangan

atau non keuangan. Sri Marti Pramudena, dkk (2021). Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari *Department Store* Surabaya. Hasil ini menandakan Kompensasi sangat berdampak bagi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari *Department Store* Surabaya yang artinya penetapan kompensasi sudah baik dan sesuai maka kepuasan kerja juga meningkat sehingga karyawan merasa aman dan tenang dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan sehingga kebutuhannya akan terpenuhi, diharapkan mereka puas dalam bekerja. Ketidakpuasan yang disebabkan oleh tidak terpenuhinya kebutuhan mereka dalam bekerja akan menurunkan kepuasan kerja mereka, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi buruk. Kepuasan kerja membuat karyawan lebih semangat di tempat kerja sehingga lebih giat dalam mencapai target (Pramudena, 2019). Selain itu, kepuasan kerja juga dapat menanamkan komitmen yang kuat kepada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sekarang dengan penelitian Ahmad Badawi Saluy, dkk, 2021 berjudul "Effect of Leadership, Work Motivation, and Compensation for Job Satisfaction at Work (Case Study at PT. Agung Solusi Trans)" hasil menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dianalisis terhadap 110 responden yang memenuhi kriteria penelitian, secara deskriptif maupun statistik dengan bantuan hasil dengan menggunakan program WarpPLS 8.0 berbasis SEM, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitiannya guna untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yaitu; Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik kepemimpinan, maka bisa menyebabkan semakin tingginya Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Matahari Department Store Surabaya. Sedangkkan, Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin tinggi Motivasi Kerja, maka bisa menyebabkan semakin tingginya Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Matahari Department Store Surabaya dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka bisa menyebabkan semakin tingginya Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Matahari Department Store Surabaya.

Daftar Pustaka

Angelia, D. (2022,). 10 Ritel dengan Nilai Konsumen Tertinggi di Indonesia 2021. Diakses Oktober 3, 2022, dari *https://goodstats.id/article/10-ritel-dengan-nilai-konsumen-tertinggi-di-indonesia 2021-itZKh*

Annisa, N. F. R., & Supriyanto, A. S. (2021). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City). *Volume-04, Issue-03, pp-355-362*.

Farida, S. I., Zulkarnaen, I., & Hidayat, A. (2022). The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance in the Non-Medical Section of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang. *International Journal of Social and Management Studies*, *3*(3), 163-175.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. Diakses dari https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.007

https://www.detik.com/jabar/berita/d-6253944/mengenal-rumus-slovin-kapan digunakan-dan-contoh-soal

https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak puas-dengan-pekerjaan-mereka/

Indonesia Baik. Era Baru Siaran TV Digital. Diakses Oktober 10, 2022, dari https://indonesiabaik.id/infografis/tingkat-pengangguran-di-indonesia-mulai menurun

Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyo, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7*(6), 387. DI akses dari https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387

Pramudena, S.M., Saluy, A.B. & Muhith, A. (2021). The Effect of Work Motivation and Compensation on the Non-State Employees' Work Performance with Work Satisfaction as Intervening Variables at the National Land Agency, the Regency of Bekasi. *Economics and Business Quarterly Reviews, 4*(2).

Riyanto, S., & Panggabean, M. (2020). *The Impact of Leadership, Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction (Case Study: PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk).*

Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies, 5*(7). Diakses dari https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009

Saluy, A. B., & Raharjo, S. (2021). Effect of Leadership, Work Motivation, and Compensation for Job Satisfaction at Work (Case Study at PT. Agung Solusi Trans). *Saudi Journal of Business and Management Studies, 6*(8).

Seidy, M., & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *6*(4).

Setiyani, A., Djumarno, D., Riyanto, S., & Nawangsari, L. (2019). The effect of work environment on flexible working hours, employee engagement and employee motivation. *International Review of Management and Marketing*, *9*(3), 112-116.

Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung.

Wiliandari, Y. (2014). Rancangan pelatihan dan pengembangan sdm yang efektif. *Society*, *5*(2), 93-110.