

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. RMN
SURABAYA**

Florensia Irena

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
siporairena@gmail.com

Ida Aju Brahma Ratih

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
brahmaratih@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

Thesis titled "The Effect of Compensation, Work Motivation, and Employee Engagement on Job Satisfaction at PT. RMN Surabaya" was written by Florensia Irena, 1212200034, Faculty of Economics and Business, Department of Management, University of 17 Agustus 1945 Surabaya, under the supervision of Prof. Dr. Ida Aju Brahma Ratih, MM. This study was motivated by the frequent occurrence of job dissatisfaction in companies, mainly triggered by unfair and non-transparent compensation factors. This study aims to test and empirically prove the effect of compensation (X1), work motivation (X2), and employee engagement (X3) on job satisfaction (Y) at PT. RMN Surabaya, both partially and simultaneously. The approach used in this study is predominantly quantitative with a cross-sectional design. The data used is primary data. Data collection techniques include questionnaires and interviews. The data analysis methods used were validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality, linearity, multicollinearity, heteroscedasticity), and hypothesis tests (t-test, F-test, coefficient of determination/R²) assisted by SPSS software version 2.0. The results of the study indicate that compensation has a strong and positive effect on job satisfaction, work motivation has a strong and positive effect on job satisfaction, employee engagement has a strong and positive effect on job satisfaction, and compensation, work motivation, and employee engagement have a strong and significant effect on job satisfaction at PT. RMN Surabaya.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Employee Engagement, Job Satisfaction.*

A. PENDAHULUAN

Era digitalisasi dan globalisasi sekarang, banyak perusahaan yang bersaing dengan ketat dan mereka tentunya memiliki harapan untuk mempunyai SDM unggul, kompetitif, dan loyal untuk mempertahankan citra baik dan juga menaikkan omset perusahaan. Harapan ini bisa terwujud ketika karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan seseorang/individu terhadap pekerjaannya baik itu perasaan menyenangkan dan perasaan yang tidak menyenangkan karena pekerjaan tersebut (Salhuteru & Hursepuny, 2025).

Perusahaan berinvestasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti yang diharapkan agar dapat mempertahankan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Namun, jarang harapan tersebut sesuai dengan realitanya, bahkan banyak ditemui karyawan yang tidak antusias, mengeluh tentang beban kerja yang diberikan, dan mengalami stres kerja. Karyawan yang seharusnya diharapkan menjadi kualitas terbaik justru malah menunjukkan sifat burnout bahkan intensi untuk meninggalkan perusahaan yang menandakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan belum terpenuhi.

Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021 dalam (Santoso & Rilfa, 2022)). Hal ini sudah terjadi secara umum dalam perusahaan yang dialami oleh tiap individu. Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah respon positif yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi, baik dari motivasi, kompensasi, serta *engagement* secara keseluruhan. Fenomena ini sudah banyak terjadi dan bahkan menjadi topik umum dan luas bagi dunia kerja di Indonesia. Survei yang dirilis oleh Job Street Indonesia mengatakan 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka karena beberapa faktor dan survei ini dilakukan dengan total 17,623 responden (<https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-denganpekerjaan-mereka>). Alasan utama ketidakpuasan mereka terhadap kompensasi (gaji pokok, bonus, komisi, THR, dll) dan kurangnya peluang terhadap pengembangan karier. Fenomena lain juga bisa menjadi penguat, contohnya di perusahaan sektor perdagangan, di mana terkenal dengan tuntutan kerja yang tinggi dan tingkat stres dapat secara signifikan menurunkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti terdahulu pada Satgas Waspada Investasi (SWI) OJK sebanyak 100 responden berusia 26-45 tahun mengemukakan bahwa perusahaan memotivasi berusaha melahirkan ide ide baru yang sejalan dengan upaya mengefektifkan operasionalisasi organisasi dan memberikan kompensasi yang diterima setiap bulannya setimpal dengan usaha yang dikeluarkan sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi (Ami Jayanti & Nazwirman, 2020). Hal ini bisa dibuktikan dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang muncul dalam setiap individu karyawan berasal karena motivasi kerja yang tinggi, disebabkan oleh kompensasi yang setimpal dengan kerja kerasnya, sehingga menimbulkan *employee engagement* karyawan untuk bekerja dengan optimal, dan mereka mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu faktor-faktor penentu untuk karyawan bisa memiliki kepuasan kerja sangat penting guna mendongkrak value dan citra perusahaan dalam jangka panjang. Maka, perusahaan perlu memperlakukan sumber daya manusia yang ada dengan seadiladilnya.

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat berpengaruh pada perusahaan. Jika kepuasan kerja ini rendah, dampak negatif akan dirasakan perusahaan terutama dalam jangka panjang. Dari sisi finansial, ketidakpuasan

dapat memicu turnover sehingga perusahaan mau tidak mau harus menanggung biaya rekrutmen dan pelatihan untuk karyawan baru. Dari sisi operasional, ketidakpuasan dapat mengganggu produktivitas karyawan dalam bekerja karena menurunkan tingkat *engagement*. Dengan kata lain, jika perusahaan membiarkan hal ini dalam jangka panjang maka perusahaan akan mengalami kerugian yang signifikan, apalagi di perusahaan sektor jasa keuangan. Penting untuk meneliti faktor faktor yang memengaruhi kepuasan kerja untuk merumuskan strategi perbaikan SDM yang efektif. Kepuasan kerja dapat terjadi secara personal maupun situasional, banyak faktornya tergantung variabel yang memengaruhi. Literatur manajemen sumber daya manusia mengidentifikasi beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karier yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Ada juga fenomena yang sudah dijelaskan menurut survei, faktor kepuasan kerja ditentukan oleh kurangnya insentif, kurangnya apresiasi, dan rendahnya keterlibatan. Oleh karena itu, diduga kuat faktor - faktor dominan yang paling berpengaruh adalah Kompensasi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement*.

Berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh secara positif maupun menunjukkan adanya *research gap* bahwa variabel variabel seperti Kompensasi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* bisa memiliki pengaruh yang signifikan maupun tidak memiliki hubungan signifikan dengan Kepuasan Kerja. Menurut (Akbar Firmansyah, 2024) bahwa dengan adanya pemberian kompensasi kepada para pegawai dapat memberikan rasa kepuasan kerja pegawai, sedangkan menurut (Dewi & Mardatillah, 2023) kompensasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi dapat dipengaruhi faktor lain. seperti lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan. Menurut (Yesaya et al., 2025) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hal ini didukung oleh mayoritas jawaban responden yang menjawab setuju pada "Balas jasa" dan "Kondisi kerja", sedangkan menurut (Ajeng et al., 2025) motivasi kerja tidak selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, melainkan ada faktor faktor lain seperti kesesuaian tugas dengan kemampuan karyawan, keamanan, kenyamanan serta dukungan sosial yang menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kepuasan kinerja karyawan. Menurut (Ariel Dohan, 2025) *employee engagement* dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat. *Employee engagement* mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terlibat, termotivasi, dan terhubung dengan pekerjaan mereka serta organisasi, sedangkan menurut (Ramadani & Abadi, 2025) *employee engagement* tidak otomatis tingkatan kepuasan tanpa faktor pendukung.

Adanya gap dari variabel variabel di atas membuat saya memiliki dasar yang kuat untuk melakukan penelitian ini karena walaupun adanya *gap*, saya mengangkat judul ini untuk menguji kembali dan membuktikan validitas dari pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja di PT. RMN Surabaya. Ketiga variabel akan digunakan dalam penelitian karena dinilai paling relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Hasil dari permasalahan ini diharapkan dapat menjadi jembatan *research gap* dan memberikan solusi yang lebih efektif. Pembatasan variabel juga dilakukan agar penelitian lebih fokus dalam menggali informasi sehingga dapat memberikan hasil

yang lebih relevan mengenai pengaruh dari ketiga variabel tersebut. Tentunya, ketiga variabel ini mengikuti perkembangan zaman yang sedang terjadi di perusahaan.

Terdapat dinamika hubungan antara variabel X dengan Y, variabel variabel yang sudah dijabarkan memiliki korelasi untuk dijadikan objek penelitian. Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut. Pemberian motivasi kerja bertujuan agar karyawan dapat bekerja maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Adanya sebuah kebutuhan atau keinginan karyawan akan mendorong untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Employee Engagement* sebagai fenomena psikologis yang mendorong seorang karyawan menjadi lebih proaktif dengan mengorbankan lebih banyak tenaga dan waktu sehingga menimbulkan gairah terhadap pekerjaannya. *Employee engagement* akan membuat karyawan merasa termotivasi dalam mengejar keberhasilan perusahaan, karena karyawan yang memegang kendali perusahaan guna tujuan perusahaan menjadi tercapai.

Ketiga variabel independen secara teoritis memiliki hubungan yang kuat dengan variabel dependen. Kompensasi yang adil dan sesuai adalah fondasi yang penting bagi kepuasan karyawan, dari kompensasi yang diberikan akan memunculkan motivasi kerja karyawan menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab kerjanya, sehingga bisa memunculkan rasa *employee engagement* karyawan karena tingkat kepuasan kerja yang dimiliki sangat tinggi. Kombinasi dari kompensasi yang layak, motivasi yang kuat, serta keterikatan emosional yang mendalam dapat diduga secara simultan menciptakan kepuasan kerja yang maksimal. Untuk menguji dinamika hubungan ini dalam konteks nyata, penelitian ini akan mengambil studi kasus di PT. RMN Surabaya.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Mujanah, (2019) dalam (Firdaus & Oetarjo, 2022;13) kompensasi adalah penghargaan atau bentuk imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standart atau target yang ditetapkan. Kompensasi adalah salah satu faktor yang penting, di mana perusahaan memberikan penghargaan atau tambahan pendapatan berupa uang atau barang kepada karyawan atas kontribusi jasa yang sudah diberikan untuk perusahaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, (2017/2019;118) dalam (Firdaus & Oetarjo, 2022;13) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga bisa diartikan sebagai timbal balik yang diberikan perusahaan, timbal balik ini harus sesuai dengan usaha karyawan agar karyawan tidak merasa burnout. Kompensasi tidak selalu berbentuk uang, tetapi bisa juga berbentuk penghargaan, promosi, dan hadiah. Kompensasi mampu dinilai untuk menunjang

kinerja karyawan karena merupakan booster efektif untuk perusahaan bisa mencapai tujuan visi misinya dan perlu diketahui juga, bahwa perusahaan harus

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan untuk bergerak mencapai target kerja yang didasari oleh motif untuk keinginan dan kebutuhan (Aamir, et al., 2012 dalam (Firdaus & Oetarjo, 2022;56). Motivasi kerja dianggap sebagai faktor *higiene* dalam *Two-Factor Theory*, khususnya berkaitan dengan kompensasi. Motivasi dan kompensasi merupakan dua hal yang saling berkaitan karena karyawan yang termotivasi akan berusaha sekuat tenaga, mengoptimalkan kemampuannya agar berhasil dalam pekerjaannya, meningkatkan prestasi kerjanya sehingga harapan bertambahnya kompensasi yang diterima akan terwujud (Zainuddin & Nugroho, 2016 dalam (Firdaus & Oetarjo, 2022;56). Pentingnya motivasi kerja dalam lingkungan kerja tidak bisa diremehkan, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki produktivitas dan inovasi yang tinggi pula. Sebaliknya, jika karyawan memiliki penurunan motivasi, mereka akan mengalami penurunan kualitas dan produktivitas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Employee Engagement

(Wakhyuni, 2023;19) *employee engagement* merujuk pada tingkat komitmen, keterlibatan, dan kepuasan emosional yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang *engaged* memiliki kepedulian yang tulus terhadap perusahaan dan akan berusaha memberikan kontribusi positif untuk membantu organisasi berhasil. *Employee engagement* bukan hanya sekedar sikap seperti komitmen organisasi, tetapi merupakan tingkat seorang karyawan penuh perhatian dan melebur dengan pekerjaannya. *Employee engagement* diartikan ketika seorang karyawan benar benar memiliki keterikatan jiwa dan emosional dalam melakukan pekerjaannya, jadi bukan hanya sekedar bekerja/memiliki rasa yang hambar. Artinya, mereka merasakan antusiasme dalam melakukan pekerjaan dan sangat fokus dengan apa yang mereka kerjakan, merasa senang dan memiliki sifat loyal dengan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, (2003;91) dalam Setiono & Sustiyatik, (2019;170) kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut akan nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Ketika sumber daya psikologis karyawan terpenuhi dan karyawan merasa diperlakukan dengan baik mereka akan puas dengan kinerja maupun manajemen perusahaan dan inilah yang bisa menjadi faktor pendukung perusahaan bisa mencapai tujuannya secara optimal karena dari internalnya sendiri, yaitu sumber daya manusianya sudah mampu memenuhi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Setiono & Sustiyatik, 2019;171-172). Aspek dari kepuasan kerja meliputi empat dimensi, salah satunya *Work if it self* adalah tugas pekerjaan yang dilakukan, *Workers* adalah lingkungan kerja yang suportif dan hubungan dengan sesama

pekerja, *Supervision* adalah kepemimpinan dan *Pay* adalah imbalan finansial maupun *non-* finansial yang diberikan atas hasil kerja keras dari pekerjaan yang telah dilakukan. Keempat aspek ini merupakan pilar yang kuat untuk membangun perasaan yang puas seorang karyawan karena ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, ia akan memberikan kontribusi serta keahliannya yang bahkan perusahaan belum menyadari kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian *mixed methods* dengan pendekatan kuantitatif dominan. Desain penelitian yang saya gunakan adalah *cross-sectional* karena saya mengumpulkan data melalui kuesioner untuk mendapatkan responden serta desain sekuensial eksplanatori karena setelah mengambil data saya melakukan *interview* singkat dengan para responden. Untuk analisis variabel X (bebas) nya berhubungan langsung dengan variabel Y (terikat) menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini dilaksanakan di PT. RMN Surabaya yang berlokasi di Jl. Songoyudan No. 6, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 1 bulan, dimulai akhir Oktober - akhir November 2025. Durasi jadwal ini mencakup persiapan, penyusunan kuisisioner, pengumpulan data, pengolahan data, dan penyusunan laporan akhir.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas X1

Item	r Hitung Total Korelasi Pearson	r Tabel (0.2027)	Hasil
A	0.860	0.2542	Valid
B	0.871	0.2542	Valid
C	0.742	0.2542	Valid
D	0.728	0.2542	Valid
E	0.905	0.2542	Valid
F	0.767	0.2542	Valid
G	0.764	0.2542	Valid
H	0.895	0.2542	Valid
I	0.897	0.2542	Valid
J	0.714	0.2542	Valid
K	0.807	0.2542	Valid
L	0.805	0.2542	Valid

Hasil olah data uji validitas untuk variabel X1 dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi pearson. Pada tabel, setiap butir pernyataan (A-L)

dinyatakan Valid karena seluruh t hitung $\geq t$ tabel nya. Nilai yang dihasilkan oleh t hitung berada dalam rentang 0.714 hingga 0.905. Disimpulkan untuk 12 pernyataan variabel X1 adalah sah dan konsisten sehingga layak untuk digunakan dalam pengumpulan data dan analisis.

Tabel 2 Uji Validitas X2

Item	r Hitung Total Korelasi Pearson	r Tabel (0.2027)	Hasil
A	0.833	0.2542	Valid
B	0.685	0.2542	Valid
C	0.818	0.2542	Valid
D	0.869	0.2542	Valid
E	0.820	0.2542	Valid
F	0.844	0.2542	Valid
G	0.834	0.2542	Valid
H	0.821	0.2542	Valid
I	0.806	0.2542	Valid

Hasil olah data uji validitas untuk variabel X2 dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi pearson. Pada tabel, setiap butir pernyataan AI dinyatakan Valid karena seluruh t hitung $\geq t$ tabel nya. Nilai yang dihasilkan oleh t hitung berada dalam rentang 0.685 hingga 0.869. Dengan demikian, disimpulkan untuk 9 pernyataan variabel X2 adalah sah dan konsisten sehingga layak untuk digunakan dalam pengumpulan data dan analisis.

Tabel 3 Uji Validitas X3

Item	r Hitung Total Korelasi Pearson	r Tabel (0.2027)	Hasil
A	0.807	0.2542	Valid
B	0.851	0.2542	Valid
C	0.847	0.2542	Valid
D	0.788	0.2542	Valid
E	0.773	0.2542	Valid
F	0.782	0.2542	Valid
G	0.819	0.2542	Valid
H	0.817	0.2542	Valid
I	0.815	0.2542	Valid

Hasil olah data uji validitas untuk variabel X3 dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi pearson. Pada tabel, setiap butir pernyataan A- I dinyatakan Valid karena seluruh t hitung $\geq t$ tabel nya. Nilai yang dihasilkan oleh t hitung berada dalam rentang 0.773 hingga 0.851. Dengan demikian, disimpulkan untuk 9 pernyataan variabel X3 adalah sah dan konsisten sehingga layak untuk

digunakan dalam pengumpulan data dan analisis.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Y

Item	r Hitung Total Korelasi Pearson	r Tabel (0.2027)	Hasil
A	0.774	0.2542	Valid
B	0.815	0.2542	Valid
C	0.843	0.2542	Valid
D	0.727	0.2542	Valid
E	0.860	0.2542	Valid
F	0.848	0.2542	Valid
G	0.910	0.2542	Valid
H	0.841	0.2542	Valid
I	0.857	0.2542	Valid
J	0.809	0.2542	Valid
K	0.743	0.2542	Valid
L	0.870	0.2542	Valid

Hasil olah data uji validitas untuk variabel Y dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi pearson. Pada tabel, setiap butir pernyataan (A-L) dinyatakan Valid karena seluruh t hitung > t tabel nya. Nilai yang dihasilkan oleh t hitung berada dalam rentang 0.727 hingga 0.910. Dengan demikian, disimpulkan untuk 12 pernyataan variabel Y adalah sah dan konsisten sehingga layak untuk digunakan dalam pengumpulan data dan analisis.

Uji Reabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas

<i>Cronboach Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,952	12
0,937	9
0,933	9
0,957	12

Hasil uji SPSS pada tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0.952. Artinya, nilai tersebut reliabel karena $0.952 > 0.6$ dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian. Variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.937. Artinya, nilai tersebut reliabel karena $0.937 > 0.6$ dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian. Variabel *Employee Engagement* (X3) sebesar 0.933. Artinya, nilai tersebut reliabel karena $0.933 > 0.6$ dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian. Hasil uji SPSS pada tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar

0.957. Artinya, nilai tersebut reliabel karena $0.957 > 0.6$ dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

	<i>Kolmogorov Smirnov^a</i>		
	<i>Statistic</i>	df	Sig.
<i>Standardized Residual</i>	0.129	45	0.057

Nilai Sig. (2-tailed) $> 0,05$, yaitu $0.057 > 0.050$, maka dapat dibuktikan residual berdistribusi dengan normal.

Uji Linear

Tabel 7 Hasil Uji Linear

Variabel Independen (X)	Variabel Dependen (Y)	<i>Sig. Deviation from Linearity (2-tailed)</i>	Hasil
Kompensasi	Kepuasan Kerja	0.536	H ₀ diterima
Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	0.650	H ₀ diterima
<i>Employee Engagement</i>	Kepuasan Kerja	0.449	H ₀ diterima

Hasil olah data pada tabel di atas menunjukkan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen terbukti linear karena semua nilai Sig. *Deviation from Linearity* > 0.05 .

Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen (X)	Variabel Dependen (Y)	Koefisien Regresi	Nilai Sig.	Hasil
Kompensasi (X1)	Kepuasan Kerja	0.356	0.001	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	Kepuasan Kerja	0.376	0.014	Signifikan
<i>Employee Engagement</i>	Kepuasan Kerja	0.501	0.01	Signifikan

Data di atas menunjukkan masing-masing variabel independen nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 5 . Artinya, semua nilai masing masing variabel

memenuhi kriteria dan tidak terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi ini.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Independen	Koefisien Korelasi (p)	Nilai Signifikansi (Sig. 2-tailed)
Kompensasi	0.118	0.439
Motivasi Kerja	0.056	0.714
<i>Employee Engagement</i>	0.043	0.781

Berdasarkan hasil analisis data di atas dengan menggunakan *Spearman's Rho* dapat disimpulkan bahwa rata-rata *Unstandardized Residual* > 0,05 yang berarti tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-.965	2,831		-.341	,735			
	Kompensasi Kerja	,356	,101	,375	3,525	,001	,887	,482	,187
	Motivasi Kerja	,376	,146	,291	2,576	,014	,885	,373	,137
	<i>Employee Engagement</i>	,501	,138	,340	3,624	,001	,866	,493	,192

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Diket: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Secara matematis, jika variabel Kompensasi, Motivasi, dan *Employee Engagement* bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja adalah -0,965. Namun, karena nilai konstanta ini negatif dan hasil uji signifikansinya (Sig. 0,735) jauh di atas 0,05, maka konstanta ini dianggap tidak signifikan dan biasanya tidak diinterpretasikan secara mendalam. Setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Kompensasi Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,356, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Pengaruh ini bersifat positif. Setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,376, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Pengaruh ini bersifat positif. Setiap kenaikan 1 satuan pada variabel *Employee Engagement* akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,501, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Ini adalah variabel dengan pengaruh terbesar terhadap Kepuasan Kerja dibandingkan dua variabel lainnya.

Uji F Parsial

Tabel 11 Hasil Uji Parsial

Variabel Independen (X)	Variabel Dependen (Y)	Koefisien Regresi	Nilai Sig.	Hasil
Kompensasi (X1)	Kepuasan Kerja	0.356	0.001	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	Kepuasan Kerja	0.376	0.014	Signifikan
<i>Employee Engagement</i>	Kepuasan Kerja	0.501	0.01	Signifikan

Variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karena nilai $\alpha \leq 0.05$. Pengaruh masing-masing variabel cenderung meningkatkan Kepuasan Kerja.

Uji t Simultan

Tabel 12 Hasil Uji Simultan

Metrik	Nilai
Nilai F (F_{hitung})	104.528
Nilai Sig. (p-value)	0.000
Tingkat Signifikansi (α)	0.00

Berdasarkan analisis perhitungan tabel di atas menyatakan, secara simultan variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* memengaruhi variabel Kepuasan Kerja. Dengan demikian H_a diterima.

Uji Determinasi

Tabel 12 Uji Determinasi

Komponen Analisis	Nilai Statistik
R (Koefisien Korelasi)	0.940
R Square (Koefisien Determinasi)	0.884
<i>Adjusted R Square</i> (Determinasi Disesuaikan)	0.876
<i>Std. Error of the Estimate</i>	3.586

Pada tabel, koefisien determinasi menunjukkan angka 0.884 yang berarti sebesar 88,4% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan secara simultan oleh ketiga variabel tersebut (Kompensasi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement*). Sisanya 11,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar regresi ini seperti Kinerja, Kesejahteraan Karyawan, maupun Kepemimpinan.

Pembahasan

Kompensasi dinyatakan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan hak karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Kompensasi dikelompokkan ke dalam *Job Resources* yang berfungsi sebagai pendorong dan sumber energi bagi karyawan mencapai kepuasan kerja. Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu yang berjudul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol" dalam penelitian yang dilakukan (Safitri & Syarfah, 2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Fadillah Mandiri Sejahtera, hal ini ditunjukkan dengan angka 84,3% dan nilai t-hitung (2,445) > t- tabel (1,676) dan nilai signifikansi (0,001). Motivasi Kerja dinyatakan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya bahwa motivasi yang muncul akibat adanya kompensasi secara adil dan transparan diberikan perusahaan kepada karyawan, maka otomatis karyawan akan terdorong lebih produktif serta dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja juga dikelompokkan ke dalam *Job Resources* karena berfungsi sebagai pendorong dan sumber energi karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin naik juga kepuasan kerjanya. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja di PT. RMN Surabaya *Employee Engagement* dinyatakan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya bahwa *engagement* dapat muncul karena karyawan sudah mendapatkan dorongan berupa kompensasi, lalu karyawan akan termotivasi, sehingga menghadirkan rasa *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan. Sudah dipastikan karyawan yang *engaged* mengalami kepuasan kerja yang sangat tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang berjudul yang berjudul "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kedinasan Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat" dalam penelitian yang dilakukan (Dohan et al., 2025). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kedinasan Tinggi Sumatera Barat. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement*.

E. KESIMPULAN

Ditemukan bahwa Kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ini berarti bahwa tingkat keadilan, kelayakan, dan daya saing imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan secara langsung meningkatkan Kepuasan Kerja individu mereka. Motivasi Kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara sederhana, semakin tinggi dorongan, semangat, dan faktor pendorong intrinsik yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas, semakin besar pula Kepuasan Kerja yang mereka rasakan. Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) terbukti memiliki korelasi positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja. Hal ini

mengindikasikan bahwa peningkatan keterikatan emosional, komitmen, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan adalah kunci utama dalam menumbuhkan Kepuasan Kerja. Secara bersama-sama, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Keterlibatan Karyawan secara kolektif memberikan pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kontribusi gabungan dari ketiga faktor tersebut (Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Keterlibatan Karyawan) dalam menjelaskan naik turunnya variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 88,4%. Sementara itu, 11,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanaf Publishing.
- Aamir, A., Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Malik, O. F. (2012). Compensation methods and employees' motivation. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 221–234. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i2.1856>
- Ajeng, R. P., Kusumawati, A., & Prasetyo, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel moderasi lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 45–58.
- Akbar Firmansyah. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 110–120.
- Ami Jayanti, N., & Nazwirman. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satgas Waspada Investasi OJK. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(2), 145–156.
- Ariel Dohan. (2025). Employee engagement sebagai determinan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 1–12.
- Dewi, R., & Mardatillah, A. (2023). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(3), 233–244.
- Firdaus, A., & Oetarjo, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. UPN Veteran Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- JobStreet Indonesia. (2023). 73% karyawan Indonesia tidak puas dengan pekerjaan mereka. Diakses dari <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen kompensasi*. Putra Media Nusantara.
- Ramadani, R., & Abadi, F. (2025). Peran employee engagement dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 60–72.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). Prentice Hall.
- Salhuteru, M., & Hursepuny, L. (2025). Kepuasan kerja sebagai determinan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 7(1), 25–36.
- Santoso, B., & Rilfa, R. (2022). Kepuasan kerja dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 89–101.

- Setiono, B., & Sustiyatik, E. (2019). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Wakhyuni, E. (2023). *Employee engagement dan kinerja organisasi*. Andi Offset.
- Yesaya, M., Putri, A. N., & Handayani, D. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 6(1), 15–27.
- Zainuddin, M., & Nugroho, R. (2016). Motivasi dan kompensasi sebagai penentu kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 98–109.