

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses yang melibatkan berbagai aspek terkait dengan anggota organisasi seperti karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan pekerja lainnya. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan dukungan terhadap kegiatan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yg telah ditetapkan sebelumnya.. MSDM berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, pengelolaan kinerja, pengembangan karyawan, dan upaya meningkatkan produktivitas serta kepuasan di lingkungan kerja. (Masram & Mu'ah, 2017, hlm 2). Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan menjadi kunci tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu untuk menjaga tenaga kerja mereka agar tetap bekerja secara maksimal sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Menurut Tsauray (2013, hlm. 2), Perusahaan kini sudah tidak lagi menjadikan Sumber Daya Manusia sebagai beban, pada era ini SDM dianggap sebagai modal atau aset bagi suatu organisasi. SDM yang dimiliki oleh sebuah perusahaan menjadi salah satu kunci dari keberhasilan suatu perusahaan. Apabila terjalin kerjasama yang baik antara karyawan dengan perusahaan maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. (Hasyim, 2020).

Perkembangan persepsi tentang SDM membuat perusahaan lebih memperhatikan para pekerjanya dalam hal kepuasan mereka. Salah satu masalah dalam MSDM pada perusahaan yaitu mengenai kepuasan kerja. Menurut Tirtowaluyo & Turangan (2022), Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat subjektif dan setiap individu memiliki taraf kepuasan yang berbeda-beda dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut oleh masing-masing individu. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja akan memiliki dampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, dengan kata lain apabila kepuasan kerja berada pada tingkatan yang rendah maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan yang kurang memperhatikan

kepuasan kerja karyawannya maka akan kesulitan dalam mencapai tujuannya terlebih lagi terdapat faktor lain dari luar perusahaan yang dapat menghambat tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, penting bagi mereka memiliki karyawan atau pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, karena hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja yang optimal. Adamy (2016 hlm.77) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor krusial dalam mencapai kinerja optimal dari seorang karyawan. Tingkat kepuasan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja karyawan mereka. Namun, di Indonesia, tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan sangat rendah. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh JobStreet (2022) mengenai kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya di Indonesia, hasilnya menunjukkan bahwa 73% dari 17.623 responden merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah pada tingkat kepuasan kerja karyawan di negara tersebut.

Perum BULOG Kantor Pusat, sebagai perusahaan milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan, juga mengalami tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah. Perusahaan ini memiliki berbagai layanan yang mencakup logistik atau pergudangan, penanganan hama, penyediaan kantong plastik, operasi transportasi, perdagangan komoditas makanan, dan ritel. Selain itu, sebagai perusahaan yang diberi mandat oleh pemerintah, BULOG bertanggung jawab untuk memastikan ketersediaan dan keterjangkauan beras bagi rakyat miskin (Raskin), serta menjaga stabilitas harga komoditas pangan nasional. Kepuasan kerja pada kantor pusat perum bulog dapat dikatakan belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil survei yang dilakukan kantor pusat perum bulog seperti pada tabel 1

Tabel 1 Kepuasan Kerja Perum Bulog

Lokasi kerja	Index skala kepuasan (1-5)
Kantor pusat perum bulog	3,64
Rata rata lokasi kerja	3,92

Sumber Data : Perum Bulog (2021)

Survei kepuasan kerja yang dilakukan pada tahun 2021 menghasilkan skor 3,64 dari skala 1-5 sehingga menempatkan kantor pusat perum bulog menjadi kantor perum bulog yang memiliki tingkat kepuasan terendah dibawah rata rata tingkat keseluruhan kantor perum bulog yang ada di indonesia yaitu 3,92 dari skala 1-5. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada divisi SDM dan Organisasi yang memiliki tugas utama dalam menetapkan kebijakan dan menyelenggarakan pengurusan dalam ruang lingkup Sumber Daya Manusia, Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya maka dibutuhkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya sehingga timbul semangat dan gairah ketika bekerja dan dapat memberikan loyalitas serta kinerja yang optimal bagi perusahaan. wawancara yang dilakukan dengan ibu Siti Kuwati selaku kepala divisi SDM & Organisasi menyatakan “kepuasan kerja merupakan salah satu permasalahan yang ada di kantor pusat perum bulog termasuk pada divisi SDM dan Organisasi, tiap karyawan punya nilai kepuasan yang berbeda sehingga cukup sulit untuk merealisasikan semua ekspektasi dari seluruh karyawan”. untuk memperdalam fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja tersebut peneliti melakukan pra survei yang di sebar kepada 20 pegawai Perum Bulog yang berada di Divisi SDM dan Organisasi dengan hasil seperti tabel 2

Tabel 2 Pra-Survei Kepuasan Kerja

Pernyataan	Presentase				Total
	Puas	%	Tidak Puas	%	
Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini.	14	70%	6	30%	20
Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	16	80%	4	20%	20
Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh posisi/jabatan yang lebih tinggi	14	70%	6	30%	20
Saya memiliki rekan kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	15	75%	5	25%	20

**Ikhsan Rahman Wibowo, 2023**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DIVISI SDM & ORGANISASI KANTOR PUSAT PERUM BULOG JAKARTA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat mempermudah saya melakukan pekerjaann.	17	85%	3	15%	20
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>76%</b>		<b>24%</b>	

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data prasurvei mengenai kepuasan kerja terhadap 20 responden pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang memilih jawaban “Puas” dengan rata-rata 76% dan karyawan yang memilih jawaban “Tidak Puas” dengan rata-rata 24% dari total 5 pernyataan. Rasa tidak puas dari karyawan paling tinggi disumbang oleh pernyataan “Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini” dan “Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh posisi/jabatan yang lebih tinggi” dengan masing masing memiliki presentase 30% dari 20 responden. Rasa tidak puas dari karyawan yang paling sedikit disumbangkan oleh pernyataan “Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat mempermudah saya melakukan pekerjaann” dengan presentase 15% dari 20 responden. Data tersebut menunjukkan belum optimalnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berada pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya kompensasi

Kompensasi menjadi pendorong utama seseorang merasakan kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh Luissier & Hendo (2019 p.1102), yang mengatakan bahwa kompensasi pada masa sekarang ini merupakan alasan utama seorang pekerja merasakan kepuasan kerja. Jika pekerja merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup atau tidak sesuai dengan harapan mereka, maka kepuasan kerja mereka dapat terganggu. Namun, dengan memberikan kompensasi yang tepat, sesuai dengan keinginan dan kemampuan perusahaan, dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik dan sehat, yang berkontribusi pada kemajuan perusahaan. (L. E. Lubis, 2019). kompensasi yang diterima menjadi simbol bahwa perusahaan memperhatikan karyawan mereka. Pendapat lain dikemukakan oleh Darmawati (2019) mengatakan bahwa penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kompensasi terhadap tenaga kerja mereka agar terciptanya semangat kerja dan kepuasan kerja.

**Ikhsan Rahman Wibowo, 2023**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DIVISI SDM & ORGANISASI KANTOR PUSAT PERUM BULOG JAKARTA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

Kompensasi yang diberikan perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka, akan tetapi tidak semua perusahaan dapat memenuhi ekspektasi tenaga kerja mereka terhadap kompensasi yang diberikan sehingga timbul dampak pada kepuasan kerja dari para karyawan tersebut. wawancara dengan ibu Siti Kuwati selaku kepala bagian SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog mengatakan “tidak menutup kemungkinan terdapat karyawan yang kurang puas terhadap kompensasi yang mereka terima walaupun secara jumlah Perum Bulog selaku Perusahaan BUMN memberikan kompensasi yang bisa dibilang berada diatas perusahaan swasta lain, karena kebutuhan dari setiap pegawai berbeda-beda begitupun dengan kepuasan kompensasi yang diberikan”. untuk memperdalam fenomena yang berkaitan dengan kompensasi tersebut peneliti melakukan pra survei yang di sebar kepada 20 pegawai Perum Bulog yang berada di bagian unit SDM dengan hasil seperti tabel 3.

Tabel 3 Pra-Survei Kompensasi

Pernyataan	Presentase				Total
	Puas	%	Tidak Puas	%	
Kompensasi yang diberikan sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan.	15	75%	5	25%	20
Saya menerima besaran gaji yang sama dengan rekan kerja yang posisinya sama dengan saya	16	80%	4	20%	20
Saya menerima gaji secara tepat waktu.	17	85%	3	15%	20
Saya mengetahui dasar perhitungan gaji yang saya dapatkan	14	70%	6	30%	20
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>77,5%</b>		<b>22,5%</b>	

Sumber : Data Diolah (2023)

Mengacu pada tabel. 3 mengenai kompensasi terhadap 20 responden terdapat rata-rata 22,5% karyawan yang memilih jawaban “Tidak Puas” Sedangkan terdapat 77,5% karyawan yang memilih jawaban “Puas” dari total 4 pernyataan.

Pernyataan yang menyumbang rasa tidak puas paling banyak yaitu “Saya mengetahui dasar perhitungan gaji yang saya dapatkan” dengan presentase 30% dari 20 responden. Sedangkan rasa tidak puas karyawan yang paling sedikit disumbangkan oleh pernyataan “Saya menerima gaji secara tepat waktu” dengan presentase 15% dari 20 responden. Data tersebut menunjukkan bahwa kepuasan akan kompensasi yang dirasakan oleh karyawan pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta belum optimal sehingga perlu mendapat perhatian lebih. Kompensasi yang diberikan akan dapat membuat karyawan puas sehingga semangat dalam bekerja dan dicapai hasil yang optimal. Hal tersebut juga dapat ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai (Mindari, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya adalah lingkungan kerja. Pemikiran ini telah didukung oleh Enny (2019 hlm.56), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Prakoso & Supriadi (2022), juga berpendapat bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan secara keseluruhan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Sesuai dengan pandangan yang disampaikan oleh Afif (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang negatif atau buruk akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan.

Apabila lingkungan kerja tidak nyaman, kacau, dan dipenuhi dengan persaingan yang sengit, karyawan akan merasa bosan, yang berdampak pada penurunan motivasi kerja dan munculnya ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Akibatnya, karyawan kehilangan semangat dan motivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. wawancara dengan Ibu Intan selaku staf SDM Kantor Pusat Perum Bulog mengatakan “secara umum interaksi antar karyawan dan juga atasan dengan bawahan baik baik saja, namun terkadang terdapat suatu momen dimana terjadi gesekan antar karyawan dalam melaksanakan tugasnya seperti kurangnya kerjasama dan adanya miskomunikasi”. untuk memperdalam fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik tersebut peneliti melakukan pra survei yang di sebar kepada 20 pegawai Perum Bulog yang berada di Divisi SDM & Organisasi dengan hasil seperti tabel 4.

Tabel 4 Pra-Survei Lingkungan Kerja Non Fisik

Pernyataan	Presentase				Total
	Puas	%	Tidak Puas	%	
Hubungan antar rekan kerja berjalan harmonis dan kekeluargaan	14	70%	6	30%	20
Komunikasi karyawan dengan atasan berjalan dengan baik	15	75%	5	25%	20
Antar rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	16	80%	4	20%	20
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>75%</b>		<b>25%</b>	

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data prasurvei mengenai lingkungan kerja non fisik pada tabel .4 menunjukkan terdapat rata rata 25% karyawan yang memilih jawaban “Tidak Puas” sedangkan sebesar rata-rata 75% karyawan yang memilih jawaban “Puas”. Rasa tidak puas karyawan paling banyak disumbangkan oleh pernyataan “Hubungan antar rekan kerja berjalan harmonis dan kekeluargaan” dengan presentasi sebesar 30% yang memilih “Tidak Puas” dari 20 responden. Rasa tidak puas karyawan paling sedikit disumbangkan oleh pernyataan “Antar rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan presentase 20% dari 20 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada permasalahan mengenai lingkungan kerja yang dialami pegawai pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. Lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat berpengaruh kepada motivasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Dalam menghadapi tantangan permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik pada karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Menurut Masram & Mu’ah (2017 hlm.123), motivasi kerja yang ada pada seorang pekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan. Perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan dorongan atau stimulus bagi karyawan mereka sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Pendapat tersebut sejalan dengan Enny (2019 hlm.17) yang

mengatakan Perusahaan perlu memotivasi karyawan secara memadai untuk beradaptasi dengan situasi kerja yang mereka hadapi untuk mendapatkan kepuasan kerja dan dengan demikian meningkatkan moral mereka. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya, bekerja secara efektif dan menggabungkan semua tindakannya untuk mencapai kepuasan kerja (Winarti, 2023). Motivasi ini menjadi penting karena tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. wawancara dengan Ibu Siti Kuwati selaku kepala Divisi SDM & Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog mengatakan “motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan di lingkungan Perum Bulog belum cukup optimal karna masih terdapat beberapa karyawan yang kurang antusias dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya”. untuk memperdalam fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja tersebut peneliti melakukan pra survei yang di sebar kepada 20 pegawai Perum Bulog yang berada di Divisi SDM dan Organisasi dengan hasil seperti tabel 3.

Tabel 5 Pra-Survei Motivasi Kerja

Pernyataan	Presentase				Total
	Puas	%	Tidak Puas	%	
Saya termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari hari	17	85%	3	15%	
Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja.	16	80%	4	20%	
Saya puas dengan program penghargaan yang diberikan perusahaan	15	75%	5	25%	20
interaksi sosial ketika bekerja berjalan dengan baik	16	80%	4	20%	20
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>80%</b>		<b>20%</b>	

Sumber : Data Diolah (2023)



Berdasarkan data pra survei mengenai motivasi kerja pada tabel 5 terdapat rata-rata 20% yang memilih jawaban “Tidak Puas” sedangkan sebesar rata-rata 80% karyawan yang memilih jawaban “Puas” dari total 4 pernyataan. Pernyataan yang menyumbang rasa tidak puas terhadap motivasi kerja mereka yaitu “Saya puas dengan program penghargaan yang diberikan perusahaan” dengan presentase 25% yang memilih “Tidak Puas” dari 20 responden. Rasa tidak puas karyawan mengenai motivasi kerja karyawan paling sedikit disumbangkan oleh pernyataan “Saya termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari hari” dengan presentase 15% dari 20 responden. Hal tersebut menunjukkan kurang optimalnya motivasi kerja yang dialami oleh karyawan pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta.

Hasil kajian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hasyim (2020) menyatakan bahwa kompensasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain semakin baik kompensasi yang diterima maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022) menunjukkan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Priyatin & Helmy, (2022) menemukan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain apabila lingkungan kerja non fisik mendukung, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Andre & Santoso, (2022) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rulianti & Nurpribadi (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja yang dialami pekerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hasniwati & Khamisah, (2019). menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja digunakan sebagai variabel mediasi untuk menghubungkan antara kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik dengan kepuasan kerja. Hal ini menjadi suatu inovasi untuk melengkapi penelitian

sebelumnya yang belum menyelidiki hubungan tersebut. Berdasarkan fenomena dan penelitian yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk meneliti **“PENGARUH KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABLE MEDIASI PADA DIVISI SDM DAN ORGANISASI KANTOR PUSAT PERUM BULOG JAKARTA ”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Divisi SDM

dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta

5. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta

#### **1.4 Manfaat penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Memberi pembaca dan peneliti wawasan tambahan mengenai Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja, serta semua aspek yang relevan yang ada.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Organisasi atau Perusahaan**

Diharapkan informasi ini dapat menjadi panduan bagi perusahaan atau organisasi dalam menggali, mengelola, dan memperbaiki aspek-aspek seperti Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. Selain itu, hal ini juga dapat membantu organisasi dalam mempertahankan sumber daya yang berpotensi, sehingga perusahaan dapat lebih maju dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

###### **b. Bagi Peneliti**

Diharapkan pengetahuan dan wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diperoleh selama kuliah di Program Studi Manajemen S1 dapat dikaji dan diimplementasikan. Selain itu, hal ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk memperluas pemahaman tentang hubungan antara Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja, yang dipengaruhi oleh Motivasi Kerja. Informasi ini diharapkan dapat diterapkan pada manajemen sumber daya manusia di masa depan.