



Faktor Pendorong Motivasi dan Kepuasan Kerja Staf Lapangan: Analisis Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi Dalam Dinamika Proyek Konstruksi PT. ABC

Muhammad Dirham Okta Raizal¹, Nazifah Husainah²

¹Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia, raizaldirham@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia, nazifah.husainah@umj.ac.id

Corresponding Author: raizaldirham@gmail.com¹

Abstract: *Construction Industry in Indonesia has been through a significant growth in accordance to massive infrastructure development across the nation, yet faced with serious complications such as instability, high pressure, and the challenges of managing their human resources especially on field supervisor level. Field supervisors held a strategic role in maintaining quality, safety, and workflow of construction project, yet were always faced with high-pressure workloads, complex level of competency, and an imbalance compensation system. This may lead to a decrease in motivation and work satisfaction, which impacted their performances and continuity of a project. This research aims to analyze the influence of competency, workload, and compensation towards work satisfaction of field supervisor mediated with work motivation. This research was conducted on supervisors on PT. ABC (V Group), one of the developed construction company in Indonesia. This research was conducted with quantitative approach analyzing the causal relationship between variables. The result of this research, hopefully, can contribute theoretically on development of managerial assessment on human resources in construction sector, also bestowing a practical implication for the company in developing a more effective, sustainable, and work satisfaction oriented field supervisor management program.*

Keywords: *Competency, Workload, Compensation, Work Motivation, Work Satisfaction, Field Supervisor*

Abstrak: Industri konstruksi di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan seiring masifnya pembangunan infrastruktur nasional, namun di sisi lain menghadapi tantangan serius berupa ketidakstabilan usaha, tingginya tekanan proyek, serta masalah pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada level supervisor lapangan. Supervisor lapangan memiliki peran strategis dalam menjamin kualitas, keselamatan, dan kelancaran proyek konstruksi, tetapi kerap dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, tuntutan kompetensi yang kompleks, serta sistem kompensasi yang belum sepenuhnya seimbang. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan keberlanjutan proyek. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja supervisor lapangan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan pada supervisor lapangan PT ABC (V Group),

salah satu perusahaan konstruksi yang berkembang pesat di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis hubungan kausal antar variabel. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor konstruksi, serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan supervisor lapangan yang lebih efektif, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Supervisor Lapangan, Industri Konstruksi

PENDAHULUAN

Pembangunan infrastruktur merupakan salah satu pilar utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional di Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, sektor konstruksi menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menjadi penggerak utama berbagai proyek strategis. Namun demikian, pertumbuhan sektor ini tidak selalu diiringi dengan stabilitas usaha dan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan adanya fluktuasi dan penurunan jumlah perusahaan konstruksi di berbagai wilayah Indonesia, yang mencerminkan meningkatnya tekanan persaingan, ketidakpastian ekonomi, serta tantangan operasional yang kompleks.

Industri konstruksi dikenal sebagai sektor yang sangat rentan terhadap perubahan kondisi makroekonomi, seperti fluktuasi suku bunga, inflasi, dan nilai tukar. Tekanan tersebut mendorong banyak perusahaan melakukan strategi efisiensi, termasuk efisiensi tenaga kerja. Meskipun efisiensi bertujuan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan, implementasi yang kurang tepat sering kali berdampak pada peningkatan beban kerja, penurunan motivasi, dan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks ini, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan proyek dan daya saing perusahaan konstruksi.

Salah satu posisi yang memiliki peran strategis dalam proyek konstruksi adalah supervisor lapangan. Supervisor lapangan bertanggung jawab atas pengendalian kualitas, keselamatan kerja, koordinasi tim, serta memastikan proyek berjalan sesuai dengan desain dan spesifikasi. Tingginya tuntutan pekerjaan, risiko keselamatan, tekanan waktu, dan tanggung jawab yang besar menjadikan profesi ini rentan terhadap stres kerja dan ketidakpuasan. Kondisi tersebut semakin diperparah oleh pasar tenaga kerja supervisor lapangan yang semakin tersaturasi serta sistem kompensasi yang dalam beberapa kasus belum sebanding dengan beban kerja dan risiko yang dihadapi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompetensi, beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. Namun, sebagian besar studi masih menelaah hubungan variabel-variabel tersebut secara parsial atau dalam konteks industri yang berbeda. Penelitian yang secara khusus mengkaji supervisor lapangan di industri konstruksi Indonesia, serta mengintegrasikan pengaruh kompetensi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, masih relatif terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi celah dalam literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor konstruksi. Dengan mengambil studi kasus pada PT ABC, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika motivasi dan kepuasan kerja supervisor lapangan. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademik, tetapi juga menjadi dasar bagi perusahaan konstruksi dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, adil, dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat penelitian eksplanatori. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, dengan melibatkan seluruh populasi supervisor lapangan yang bekerja pada PT. ABC. Jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Penelitian diadakan pada Desember 2025 hingga Januari 2026. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur, sedangkan analisis data menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penyebaran kuesioner sebanyak 60 responden, dilakukan analisis terhadap profil responden. Analisis dilakukan satu persatu berdasarkan pernyataan dalam kuesioner dan pembahasan diawali dengan data perolehan dari responden. Analisis profil responden adalah karakteristik responden yang telah ditentukan terdiri dari lima karakteristik, yaitu (1) Usia, (2) Jenis kelamin, (3) Jenjang pendidikan, dan (4) Masa bekerja. Hasil analisis profil responden dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. Profil Persebaran Data Responden

Menurut Kelompok Usia		
Kelompok Usia	Jumlah	(%)
20 - 25 Tahun	6	9,1%
26 - 30 Tahun	27	45,4%
31 - 35 Tahun	22	36,4%
36 - 50 Tahun	4	7,4%
> 50 Tahun	1	1,7%
Menurut Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Jumlah	(%)
Laki-laki	60	100%
Perempuan	0	0%
Menurut Jenjang Pendidikan		
Jenjang Pendidikan	Jumlah	(%)
SMA	11	18,2%
D3	11	18,2%
S1	38	63,6%
Menurut Masa Bekerja		
Masa Bekerja	Jumlah	(%)
0-5 tahun	54	90,9%
>5 tahun	6	9,1%

Sumber: Hasil Persebaran Kuesioner

Kuesioner pun dibagikan berdasarkan daftar indikator yang telah dibuat sebelumnya. Hasil kuesioner terbagi secara variatif dan dapat dilihat rangkumannya dalam Tabel 3 berikut.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Min	Max	Std. Deviasi
Kompetensi	3,996	2,000	5,000	0,331
Beban Kerja	3,400	1,000	5,000	0,716
Kompensasi	3,292	1,000	5,000	0,799
Motivasi Kerja	4,460	2,000	5,000	0,561
Kepuasan Kerja	4,115	2,000	5,000	0,608

Terlihat pada Tabel 2 di atas, variabel Kompetensi memiliki nilai mean di 3,996. Nilai ini cenderung berada di tengah Skala Likert namun sangat condong ke nilai Setuju. Nilai ini

menunjukkan persepsi responden terhadap daya Kompetensi mereka untuk bekerja berada di atas rata-rata, namun belum cukup baik.

Variabel kedua Beban Kerja memiliki nilai mean yang mirip dengan variable sebelumnya, yakni 3,400. Nilai ini juga cenderung berada di tengah Skala Likert namun condong ke nilai setuju. Artinya penilaian responden mengenai Beban Kerja di PT. ABC cenderung positif dan masih di ambang yang dapat mereka atasi.

Variabel ketiga Kompensasi memiliki nilai mean di 3,292. Nilai ini merupakan yang paling rendah dari ketiga variable lepas. Ini menandakan bahwa meskipun respon masih dalam batas rata-rata, penilaian responden terhadap Kompensasi yang mereka terima belum begitu positif.

Mengenai variable Motivasi Kerja, nilai mean yang didapat adalah 4,460 yang merupakan nilai di atas rata-rata dan sangat condong ke nilai Sangat Setuju. Ini menandakan respon responden terhadap Motivasi Kerja yang dapat ditemukan di PT. ABC masih sangat positif.

Terakhir mengenai variable yang diteliti yakni Kepuasan Kerja mendapatkan nilai mean di 4,115. Ini merupakan nilai yang cukup positif dimana meskipun responden menilai tingkat Kompetensi, Beban Kerja, dan Kompensasi pada PT. ABC masih di taraf rata-rata, namun mereka masih merasa puas bekerja di perusahaan ini.

Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa kelima variabel penelitian berada pada kategori menengah-tinggi, dengan tingkat variasi data yang relatif rendah hingga sedang. Hal ini mengindikasikan adanya persepsi positif responden terhadap Kompetensi, Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, serta memberikan dasar yang kuat untuk dilanjutkan ke analisis model struktural dalam penelitian ini.

Hasil ini kemudian diolah lebih lanjut dalam tahap pengujian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS. Pengujian model dilakukan secara bertahap melalui evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model), yang selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam pengujian model secara langsung maupun tidak langsung terhadap variable mediasi.

1. Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi outer model mencakup uji validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur secara tepat dan konsisten.

a. Uji Validitas Konvergen

Tabel 3. Nilai Outer Loading dan AVE

Variabel	Kode Indikator	Outer Loading	Keterangan	Nilai AVE	Keterangan
Kompetensi	KP1	0,937	Valid	0,614	Valid
	KP2	0,770	Valid		
	KP3	0,641	Valid		
	KP4	0,758	Valid		
Beban Kerja	BK1	0,742	Valid	0,696	Valid
	BK2	0,958	Valid		
	BK3	0,786	Valid		
Kompensasi	KM1	0,619	Valid	0,626	Valid
	KM2	0,732	Valid		
	KM3	0,846	Valid		
	KM4	0,933	Valid		
Motivasi Kerja	MK1	0,688	Valid	0,828	Valid
	MK2	0,980	Valid		
	MK3	0,989	Valid		

Variabel	Kode Indikator	Outer Loading	Keterangan	Nilai AVE	Keterangan
Kepuasan Kerja	MK4	0,889	Valid	0,807	Valid
	MK5	0,968	Valid		
	KK1	0,967	Valid		
	KK2	0,972	Valid		
	KK3	0,949	Valid		
	KK4	0,621	Valid		
	KK5	0,895	Valid		
	KK6	0,902	Valid		
	KK7	0,910	Valid		
	KK8	0,919	Valid		

Sumber: Output Smart-PLS, diolah 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS, sebagian besar indikator pada variabel Kompetensi, Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Selain itu, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading antara 0,60–0,70. Indikator-indikator tersebut tetap dipertahankan dalam model karena penelitian ini bersifat pengembangan awal dan indikator-indikator tersebut masih mampu merepresentasikan konstruk secara memadai sesuai dengan pedoman (Hair et al., 2021).

Nilai AVE untuk masing-masing konstruk juga menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria, yaitu lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 60 persen varians indikator-indikatornya, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

b. Uji Validitas Diskriminan

Tabel 4. Fornell-Larcker Criterion

	Kompetensi	Beban Kerja	Kompensasi	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Kompetensi	0.784	0.179	0.598	0.420	0.426
Beban Kerja	0.179	0.834	0.180	-0.642	-0.152
Kompensasi	0.598	0.180	0.791	0.464	0.879
Motivasi Kerja	0.420	-0.642	0.464	0.910	0.642
Kepuasan Kerja	0.426	-0.152	0.879	0.642	0.910

Sumber: Output Smart-PLS, diolah 2026

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell–Larcker, sebagian besar konstruk menunjukkan nilai akar kuadrat AVE yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. Namun demikian, ditemukan bahwa konstruk Kompensasi memiliki nilai akar kuadrat AVE yang lebih rendah dibandingkan korelasinya dengan Kepuasan Kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya kedekatan konseptual antara kedua konstruk tersebut. Fenomena ini dapat diterima secara teoritis, mengingat kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, meskipun secara statistik menunjukkan korelasi yang tinggi, kedua konstruk tetap dipertahankan dalam model penelitian karena memiliki dasar teoritis yang kuat dan merepresentasikan dimensi konseptual yang berbeda namun saling berkaitan. Selain itu, kondisi tersebut masih dapat diterima mengingat penelitian ini menggunakan pendekatan PLS-SEM yang bersifat prediktif dan eksploratori. Selain itu, seluruh nilai AVE berada di atas batas minimum 0,50, sehingga secara keseluruhan model penelitian tetap memenuhi kriteria validitas diskriminan sebagaimana direkomendasikan oleh (Hair et al., 2021).

Tabel 5. Hasil Uji Cross Loading

Variabel	Kode Indikator	Loading Pada Konstruk	Keterangan
Kompetensi	KP1	0,937	Valid

Variabel	Kode Indikator	Loading Pada Konstruk	Keterangan
Beban Kerja	KP2	0,770	Valid
	KP3	0,641	Valid
	KP4	0,758	Valid
	BK1	0,742	Valid
	BK2	0,958	Valid
	BK3	0,786	Valid
Kompensasi	KM1	0,733	Valid
	KM2	0,732	Valid
	KM3	0,846	Valid
	KM4	0,933	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,688	Valid
	MK2	0,980	Valid
	MK3	0,989	Valid
	MK4	0,889	Valid
	MK5	0,968	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,967	Valid
	KK2	0,972	Valid
	KK3	0,949	Valid
	KK4	0,798	Valid
	KK5	0,895	Valid
	KK6	0,902	Valid
	KK7	0,910	Valid
	KK8	0,919	Valid

Sumber: Output Smart-PLS, diolah 2026

Tabel 5 menyajikan ringkasan nilai cross loading dengan menampilkan nilai loading tertinggi masing-masing indikator pada konstruk yang diukurnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki loading terbesar pada konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Pengujian ini diperkuat dengan hasil Fornell–Larcker Criterion yang juga menunjukkan terpenuhinya validitas diskriminan antar konstruk.

c. Uji Reliabilitas Konstruk

Tabel 6. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kompetensi	0.788	0,827
Beban Kerja	0.775	0,860
Kompensasi	0.801	0.850
Motivasi Kerja	0.944	0.963
Kepuasan Kerja	0.963	0.969

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang melebihi batas minimum yang ditetapkan. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur variabel pelatihan, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja amil secara konsisten.

2. Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural dalam penelitian ini dilakukan melalui pengujian nilai koefisien determinasi (R^2), *predictive relevance* (Q^2), serta ukuran efek (*effect size* atau f^2).

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Nilai Koefisien Determinansi (R-square)

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Motivasi Kerja	0.819	0.809
Kepuasan Kerja	0.884	0.876

Mengacu pada kriteria (Hair et al., 2021), nilai R^2 sebesar 0,25 dikategorikan lemah, 0,50 dikategorikan moderat, dan 0,75 dikategorikan kuat. Maka, berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, nilai R^2 untuk variabel Motivasi Kerja sama-sama menunjukkan kategori kuat, yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel (Kompetensi, Beban Kerja, dan Kompensasi) secara bersama-sama sangat menjelaskan variasi Motivasi Kerja supervisor lapangan. Sementara itu, nilai R^2 untuk variabel Kepuasan Kerja juga berada pada kategori kuat, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel dan Motivasi Kerja memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan Kepuasan Kerja supervisor lapangan. Dengan demikian, nilai R^2 yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model struktural memiliki kemampuan penjelasan yang kuat.

b. Ukuran Efek (f^2)

Tabel 8. Hasil Uji Ukuran Efek (f^2)

Hubungan Antar Variabel	f^2	Kategori Efek
Kompetensi → Kepuasan Kerja	0,11	Menengah Kecil
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0.081	Menengah Kecil
Kompensasi → Kepuasan Kerja	3,052	Besar
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,032	Kecil

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Kompensasi memiliki ukuran efek yang paling besar terhadap Kepuasan Kerja dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan Kepuasan Kerja secara langsung. Sementara itu, variabel Kompetensi menunjukkan ukuran efek yang cukup kecil terhadap Kepuasan Kerja, yang mengindikasikan bahwa tingkat Kompetensi tidak memberikan dampak langsung yang kuat terhadap Kepuasan Kerja.

Variabel Motivasi Kerja memiliki ukuran efek yang relatif kecil terhadap Kepuasan Kerja. Meskipun kontribusinya tidak besar, variabel ini tetap berperan penting sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja secara tidak langsung.

Selanjutnya setelah melalui proses pengujian, model penelitian akan diuji hipotesisnya secara metode langsung (pengujian terhadap variabel terikat) dan metode tidak langsung (pengujian terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS dengan tingkat signifikansi sebesar 5 persen. Suatu hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila memiliki nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05.

Pengujian Hipotesis Metode Langsung

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistic	P Value	Keputusan
Kompetensi → Motivasi Kerja	0.305	0.125	0.649	0.516	Tidak Signifikan
Beban Kerja → Motivasi Kerja	-0.442	-0.335	6,811	0,000	Signifikan

Kompensasi → Motivasi Kerja	0.329	0.562	0.903	0.367	Tidak Signifikan
Kompetensi → Kepuasan Kerja	-0,186	-0.182	0.975	0.329	Tidak Signifikan
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	-0.082	-0.098	0.724	0.469	Tidak Signifikan
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0.786	0.788	3.499	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.352	0.306	1.620	0.105	Tidak Signifikan

Tabel 9 di atas memberikan kita gambaran tentang hasil pengujian terhadap variable secara langsung. Diperoleh hasil berikut:

- Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan nilai p-values sebesar $0,329 > 0,05$ artinya Kompetensi terhadap Kepuasan kerja berpengaruh Tidak Signifikan. Nilai Original Sample sebesar -0,186 artinya bernilai Negatif.
- Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan nilai p-values sebesar $0,469 > 0,05$ artinya Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja berpengaruh Tidak Signifikan. Nilai Original Sample sebesar -0,082 artinya bernilai Negatif.
- Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Kompensasi terhadap Kepuasan kerja berpengaruh Signifikan. Nilai Original Sample sebesar 0,786 artinya bernilai Positif.

Pengujian Hipotesis Metode Tidak Langsung (Uji Mediasi)

Tabel 10. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Hubungan Antar Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	T statistics	P values
Kompetensi → Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.107	0.072	0.633	0.527
Beban Kerja → Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	-0.156	-0.099	1.120	0.263
Kompensasi → Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.116	0.137	0.614	0.540

Sumber: Output Smart-PLS, diolah 2026

Tabel 10 di atas memberikan kita gambaran tentang hasil pengujian terhadap variable secara tidak langsung (mediasi). Diperoleh hasil berikut:

- Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan nilai P-value sebesar $0,527 > 0,05$ artinya Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja yang di-Mediasi oleh Motivasi Kerja berpengaruh Tidak Signifikan. Dan nilai Original Sample sebesar 0,107 artinya bernilai Positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak mampu memediasi Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.
- Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan nilai P-value sebesar $0,263 > 0,05$ artinya Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang di-Mediasi oleh Motivasi Kerja berpengaruh Tidak Signifikan. Dan nilai Original Sample sebesar -0,156 artinya bernilai Negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak mampu memediasi Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

- c) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukan nilai P-value sebesar $0,540 > 0,05$ artinya Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang di-Mediasi oleh Motivasi Kerja berpengaruh Tidak Signifikan. Dan nilai Original Sample sebesar 0,116 artinya bernilai Positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak mampu memediasi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

1. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja supervisor lapangan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki supervisor lapangan belum tentu secara langsung meningkatkan kepuasan kerja mereka. Secara kontekstual, kondisi ini dapat dijelaskan oleh karakteristik responden yang mayoritas masih memiliki masa kerja di bawah lima tahun. Pada tahap awal karier, kompetensi sering kali lebih dipersepsikan sebagai tuntutan pekerjaan daripada sumber kepuasan. Supervisor lapangan dengan kompetensi tinggi justru dapat menghadapi ekspektasi kerja yang lebih besar, sehingga tidak selalu diiringi dengan peningkatan kepuasan kerja.
2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja supervisor lapangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja dirasakan cukup tinggi, kondisi tersebut belum tentu menurunkan kepuasan kerja supervisor lapangan. Hal ini dapat dijelaskan oleh budaya kerja di industri konstruksi yang menuntut tingkat tekanan dan tanggung jawab yang tinggi sebagai bagian dari pekerjaan. Responden kemungkinan telah memiliki ekspektasi awal terhadap tingginya beban kerja sehingga mampu menerimanya sebagai konsekuensi profesi.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja supervisor lapangan. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja supervisor lapangan. Dalam konteks industri konstruksi yang memiliki tingkat risiko dan tekanan kerja yang tinggi, kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi bentuk penghargaan nyata atas kontribusi karyawan.
4. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja supervisor lapangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi belum tentu secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja supervisor lapangan relatif tinggi secara deskriptif, namun tidak menjadi faktor pembeda dalam menentukan kepuasan kerja. Kepuasan kerja tampaknya lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal yang bersifat nyata, seperti kompensasi, dibandingkan faktor psikologis internal.
5. Motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi, beban kerja, maupun kompensasi terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel eksogen terhadap kepuasan kerja lebih bersifat langsung, khususnya pada variabel kompensasi. Motivasi kerja tidak berfungsi sebagai mekanisme perantara yang memperkuat hubungan tersebut. Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik responden yang mayoritas berada pada tahap awal karier, sehingga kepuasan kerja lebih ditentukan oleh faktor pemenuhan kebutuhan dasar dibandingkan dorongan motivasional jangka panjang.

REFERENSI

- Andhika Pramudya, "Kepuasan Kerja Karyawan: Pengertian, Indikator, Manfaat", Mekari, diakses dari <https://mekari.com/blog/kepuasan-kerja-karyawan/> pada tanggal 23 Januari 2025 pukul 12:00 WIB
- Anisa, "Dinamika Industri Konstruksi di Indonesia: Peluang, Tantangan, dan Masa Depan yang Berkelanjutan", DiklatKerja, diakses dari <https://www.diklatkerja.com/blog/dinamika->

- [industri-konstruksi-di-indonesia-peluang-tantangan-dan-masa-depan-yang](#) berkelanjutan pada tanggal 17 Agustus 2025 pukul 14:50 WIB
- Anonim, "Pentingnya Pembangunan Infrastruktur di Indonesia", PT. SMI, diakses dari <https://www.ptsmi.co.id/pembangunan-infrastruktur-di-indonesia> pada tanggal 17 Agustus 2025 pukul 14:00 WIB
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atlantis Press. (n.d.). Antecedents of organizational commitment of construction and building employees in Jakarta. In *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, and Law (ICELBI)*.
- Choi, W., Lee, S. J., Lee, W. J., Beak, E. M., & Kim, K. Y. (2022). Job Satisfaction Level of Safety and Health Manager in Construction Industry: Pandemic Period. *International journal of environmental research and public health*, 19(10), 5858. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105858>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Efendi, S. (n.d.). Pengaruh stres, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi. *Science and Technology Index (SINTA)*.
- Firdayanti, A. (2023). The Effect of Compensation on Employee Job Satisfaction at CV. Bestro Project Sumedang. *JOBM-Journal Of Bussines Management Basic*, 5(2), 24-32.
- Gay, L. R., & Airasian, P. (2000). *Educational Research: Competencies for Analysis and Application* (6th ed.). Prentice Hall.
- Hadian M. Irfani, "Peran Krusial Supervisor Lapangan dalam Menjaga Kualitas dan Efisiensi Proyek!", Kompasiana, diakses dari <https://www.kompasiana.com/hadianmukhlishairfani1029/674b4b5334777c74127adf24/peran-krusial-supervisor-lapangan-dalam-menjaga-kualitas-dan-efisiensi-proyek> pada tanggal 17 Agustus 2025 pukul 15:23 WIB
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hansel, H., Janice, J., & Andi, A. (2018). FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LABOR TURNOVER DAN DAMPAKNYA PADA PROYEK KONSTRUKSI DI SURABAYA. *Jurnal Dimensi pratama Teknik Sipil*, 7(1), 141-148.
- Herawati, H., Setyadi, D., Michael, M., & Hidayati, T. (2023). The Effect of Workload, Supervisor, and Coworker Supports on Job Performance through Job Satisfaction. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 13–33. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.168>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review. *Personnel Psychology*, 20(4), 369–390. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440>
- Hutabarat, L., Sihombing, N. S. ., Herlambang, S. P., Siregar, P. N. U. S., & Sitompul, J. (2023). The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 84–92. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.171>
- Jabareen, Y. (2009). Building a conceptual framework: Philosophy, definitions, and procedure.
- Jordan, G. (2022). HUBUNGAN KERJA LEMBUR DAN SHIFT KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA PROYEK FIT-OUT INTERIOR KANTOR IFG PT X JAKARTA SELATAN TAHUN.
- Joseph F. Hair, Jr., William C. Black, Barry J. Babin, dan Rolph E. Anderson, *Multivariate Data Analysis* (sering disebut edisi ke-7, tahun 2010),.

- Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan. (n.d.). Pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja melalui kompensasi terhadap peningkatan komitmen organisasi.
- Kerlinger, F.N. (1973). *Foundations of Behavioral Research* (2nd Ed). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- LABIB, S. (2015). *FAKTOR PENYEBAB TERJADINYA TURNOVER PEKERJA KONSTRUKSI DI SURABAYA DARI SUDUT PANDANG MANAJER*. (Master thesis, Institut Teknologi Sepuluh November).
- Luqman Hakim, "Kompensasi Adalah: Pengertian, Jenis dan Tujuan", Deepublish, diakses dari <https://deepublishstore.com/blog/materi/pengertian-kompensasi/?srsltid=AfmBOori6HSFlixfeKnIMnqcPbRT7c1Y2cLY5YeQR6EmSOHhm6LLcfqZN> pada tanggal 23 Januari 2025 pukul 12:00 WIB
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. 12th ed., McGraw-Hill, 2011.
- Marzuki, Puti Farida, Permadi, Hestiyani, & Sunaryo, Indryati (2012). Factors Affecting Job Satisfaction of Workers in Indonesian Construction Companies, *Journal of Civil Engineering and Management* 18(3), 299-309. <https://doi.org/10.3846/13923730.2012.698889>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Novy V, "Pengertian Kompetensi: Manfaat dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi", Gramedia, diakses dari <https://www.gramedia.com/literasi/kompetensi/?srsltid=AfmBOorHaZwg0z-Arzp5iwWnG0XeAF3IGC3kPXEellxkhDcEW96BBrr2> pada tanggal 23 Januari 2025 pukul 12:00 WIB
- Salma, "Populasi dan Sampel: Pengertian, Perbedaan, dan Contoh", Deepublish, diakses dari <https://penerbitdeepublish.com/populasi-dan-sampel/> pada tanggal 23 Januari 2025 pukul 12:00 WIB
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach* 2016.
- Sree Bhavya R. Naga, Satyavathi R (2017). Employee Job Satisfaction. *International Journal of Engineering and Management Research*, 7(5), 85-94.
- Styobudi, A. (2018). *Analisa waktu pekerjaan interior dengan penambahan jam lembur dibandingkan penambahan tenaga kerja menggunakan metode time cost trade off (studi kasus pembangunan kcr 60m pt. Pal indonesia)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945).
- Supiyanto, Y. (2015). PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA. *Jurnal Economia*, 11(2), 118–131. <https://doi.org/10.21831/economia.v11i2.8281>
- Syafnidawaty, "Data Primer", DQlab, diakses dari <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-primer/> pada tanggal 23 Januari 2025 pukul 12:00 WIB
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota