

ABSTRAK

**ANALISA PENGARUH KOMPENSANSI DAN MOTIVASI EPISTEMIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KETERLIBATAN KARYAWAN**

Studi di PT. X

Saat ini kita sedang berada di-*Era Society 5.0* dimana kita dihadapkan secara langsung dengan berbagai tantangan, ketidakpastian serta kompleksitas yang tinggi. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang harus dikelola secara proaktif karena merupakan faktor yang berperan penting dalam menggerakkan sebuah perusahaan atau organisasi. peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian berjudul “Analisa Pengaruh Kompensansi dan Motivasi Epistemik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan PT. X”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 95 karyawan PT. X. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif dengan analisis menggunakan SmartPLS 3.0. Dari hasil penelitian, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Motivasi epistemik berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi epistemik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan karyawan tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan dapat memediasi pengaruh motivasi epistemik terhadap kepuasan kerja. Disarankan, PT. X perlu meninjau ulang sistem kompensasi agar tidak hanya fokus pada aspek finansial seperti gaji pokok dan tunjangan, disarankan untuk menyediakan lebih banyak pelatihan, seminar, dan ruang belajar yang mendorong karyawan untuk terus berkembang secara intelektual, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, adil, dan suportif.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan, Keterlibatan Karyawan dan Motivasi Epistemik.

ABSTRACT
ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE SATISFACTION MEDIATED BY
EMPLOYEE ENGAGEMENT
A Study at PT. X

Currently we are in the Era of Society 5.0 where we are directly faced with various challenges, uncertainty and high complexity. Human resources are organizational assets that must be managed proactively because they are factors that play an important role in driving a company or organization. researcher was interested in conducting a study entitled "Analysis of the Influence of Compensation and Epistemic Motivation on Employee Job Satisfaction Mediated by Employee Involvement at PT. X". This study uses an explanatory research method with a quantitative approach. The research sample consisted of 95 employees of PT. X. The data analysis used is descriptive analysis and verification analysis with analysis using SmartPLS 3.0. From the results of the study, compensation does not have a significant effect on employee engagement. Epistemic motivation has a significant effect on employee engagement. Employee engagement has a significant effect on job satisfaction. Compensation does not have a significant effect on job satisfaction. Epistemic motivation has a significant effect on job satisfaction. Employee engagement does not mediate the effect of compensation on job satisfaction, and employee engagement can mediate the effect of epistemic motivation on job satisfaction. It is recommended that PT. X needs to review the compensation system so that it does not only focus on financial aspects such as basic salary and allowances, it is recommended to provide more training, seminars, and study rooms that encourage employees to continue to develop intellectually, and can increase job satisfaction by creating a comfortable, fair, and supportive work environment.

Keywords: Human Resources, Compensation, Employee Satisfaction, Employee Involvement and Work Motivation.