

**DETERMINAN STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PT GUNAWAN NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:
ARAYA EKA PUTRA
NPM. 18.1.02.02.0168

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022

Skripsi oleh:

ARAYA EKA PUTRA

NPM. 18.1.02.02.0168

Judul:

**DETERMINAN STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PT. GUNAWAN NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan kepada

Panitia Sidang Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNP Kediri

Tanggal : 7 Juli 2022

Dosen Pembimbing I



Basthoumi Muslih, M.M.
NIDN. 0701018607

Dosen Pembimbing II



Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M.
NIDN. 0715127402

Skripsi oleh:

ARAYA EKA PUTRA
NPM. 18.1.02.02.0168

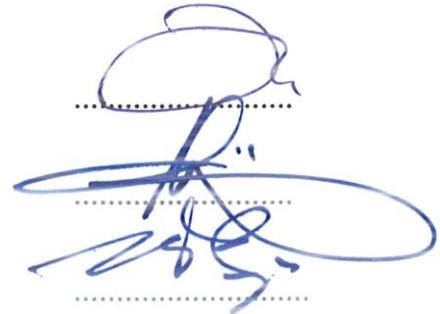
Judul:
**DETERMINAN STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. GUNAWAN NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal 18 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

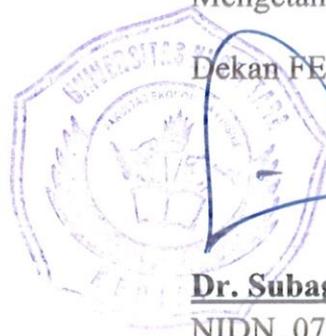
Panitia Penguji:

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M.
2. Penguji I : Poniran Yudho Leksono, M.M.
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M.



Mengetahui,

Dekan FEB



Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Araya Eka Putra
Jenis Kelamin : Laki-Laki
NPM : 18.1.02.02.0168
Fak/Jur/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 17 Juli 2022
Yang Menyatakan

Araya Eka Putra
NPM: 18.1.02.02.0168

MOTTO

“Ambilah Kebaikan dari Apa yang Dikatakan, Jangan Melihat Siapa yang Mengatakannya”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

-  Kedua Orang Tuaku.
-  Keluarga Besarku.
-  Almamater Universitas Nusantara PGRI Kediri.

ABSTRAK

Araya Eka Putra: Determinan Stres Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Gunawan Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

Kondisi perekonomian yang tidak stabil saat ini memaksa pengusaha untuk bertahan dan *live on* dalam mengelola dan mempertahankan usahanya. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya di dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh: (1) Stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk. (2) Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk. (3) Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk. (4) stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian bersifat kausal. Pengumpulan datanya dengan menyebar kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gunawan. Sampel yang digunakan berjumlah 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS for windows versi 23*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk. (2) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk. (3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk. (4) Stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya bagi Tuhan YME oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan, dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir dari peneliti yang disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M). Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa sejak awal hingga terselesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya dan tentunya tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zaenal Affandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Basthoumi Muslih, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi
5. Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen
7. Almamaterku Universitas Nusantara PGRI Kediri
8. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan.

Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Kediri, Mei 2022

Araya Eka Putra

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan	8
F. Manfaat Penelitian	8
 BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	10
1. Kepuasan Kerja Karyawan.....	10
2. Stres Kerja.....	13
3. Kompensasi	16
4. Lingkungan Kerja.....	20
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Berpikir.....	24
D. Kerangka Konsep	28
E. Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian	30
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
2. Definisi Operasional Variabel.....	30
B. Teknik dan Pendekatan Penelitian	34
1. Teknik Penelitian	34
2. Pendekatan Penelitian	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
1. Tempat Penelitian	34
2. Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel.....	35
E. Instrumen Penelitian.....	36
1. Pengembangan Instrumen Penelitian	36
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	37
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
1. Sumber Data.....	40
2. Langkah-Langkah Pengumpulan Data.....	40
G. Teknik Analisis Data.....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	49
1. Sejarah Singkat Perusahaan	49
2. Visi dan Misi	50
3. Karakteristik Responden	50
B. Deskripsi Data Variabel Penelitian	52
C. Analisis Data	59
1. Uji Asumsi Klasik.....	59
2. Analisis Regresi Linier Berganda	65
3. Uji Koefisien Determinasi.....	67

D. Uji Hipotesis.....	68
1. Uji t	68
2. Uji F	70
E. Pembahasan.....	71

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	74
B. Saran.....	74
Daftar Pustaka	75
Lampiran-lampiran.....	

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan.....	2
2.1	Penelitian Terdahulu	23
3.1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	36
3.2	Pedoman Pemberian Skor	37
3.3	Hasil Uji Coba Validitas	38
3.4	Hasil Uji Coba Reliabilitas	40
3.5	Kriteria Skor Variabel.....	43
4.1	Jenis Kelamin Responden	50
4.2	Usia Responden	51
4.3	Tingkat Pendidikan Responden	51
4.4	Deskripsi Data Variabel Stres Kerja	52
4.5	Deskripsi Data Variabel Kompensasi	54
4.6	Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	56
4.7	Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	58
4.8	Hasil Uji Multikolinieritas	62
4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
4.10	Hasil Adjusted R ²	68
4.11	Hasil Uji t.....	69
4.12	Hasil Uji F.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Pemberian Kompensasi.....	19
2.2 Kerangka Konsep Penelitian.....	28
4.1 Normal Probability Plot	60
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64

LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	
2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	
3. Hasil Uji Validitas.....	
4. Hasil Uji Reliabilitas	
5. Surat Pengantar Penelitian	
6. Surat Balasan Penelitian.....	
7. Kartu Bimbingan.....	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kondisi perekonomian yang tidak stabil saat ini memaksa pengusaha untuk bertahan dan *live on* dalam mengelola dan mempertahankan usahanya. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya di dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas serta profesional ialah kunci primer pada tumbuh kembangnya suatu perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada pada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Muslih, 2017). Aneka macam cara di tempuh pada perusahaan dalam menaikkan kepuasan kerja karyawan termasuk PT Gunawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rosento (2019:2), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya yang terampil sangat dibutuhkan dalam bagian pemasaran, karena bagian terpenting dalam suatu bisnis keuangan terletak pada bagian pemasaran.

Perusahaan dituntut untuk lebih teliti dalam mengelola sumber daya manusia, yaitu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena para karyawan merupakan faktor yang sangat terpenting dibalik kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Berdasarkan observasi di lapangan penulis menemukan beberapa permasalahan. Berikut ini kondisi kepuasan kerja pada PT Gunawan yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari bulan Januari sampai Maret 2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Penilaian kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Gunawan
Triwulan 1

PERILAKU KERJA	Januari 2021			Februari 2021			Maret 2021		
	Bobot %	Nilai Capati on	Skor	Bobot %	Nilai Capati on	Skor	Bobot %	Nilai Capati on	Skor
1.Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6	10	60	6
2.Tanggung jawab	10	70	7	10	60	7	10	60	6
3.Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7	10	70	7
4.Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6	10	60	6
HASIL KERJA									
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	14
3.Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16	20	80	16
JUMLAH	100		78	100		70	100		69

Sumber : Diolah dari data sekunder, 2022.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT Gunawan mengalami penurunan dari bulan Januari sampai Maret 2021 di semua aspek dari 78% sampai 69%.

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan yang ada di PT Gunawan di kategorikan cukup pada bulan Januari 2021 dan semakin menurun pada bulan Maret 2021 yang telah disesuaikan dengan peraturan standar nilai kinerja karyawan PT Gunawan.

Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan. Menurut Sedarmayanti (2017:166), kepuasan kerja yaitu hasil kesimpulan seseorang karyawan tentang perbandingan antara hasil kerja yang diharapkan dengan hasil yang di peroleh. Perbandingan antara apa yang pekerja berikan untuk perusahaan dengan imbalan yang nyata diterima (kompensasi) atau perbandingan antara imbalan yang diperkirakan diterima dengan yang benar diterima.

Masalah yang umum terjadi pada karyawan perusahaan manufaktur adalah stres kerja antara lain beban kerja karyawan yang berupa target produksi cenderung tinggi, titik jenuh dalam bekerja yang meningkat dan kesediaan barang untuk diproduksi yang sering tidak ada sehingga hal ini dapat mengganggu kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Menurut Hamali (2016:242), “stres kerja” merupakan “reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang”. Stres kerja merupakan suatu kondisi seseorang mengalami ketegangan atau gangguan psikis karena ada suatu kondisi yang mempengaruhinya terutama dalam bidang pekerjaannya. Karyawan yang merasa cemas atau kurang nyaman pada saat bekerja tidak dapat bekerja dengan fokus. Akibatnya adalah pekerjaan menjadi sering salah dan tertunda. Kondisi-kondisi seperti ini yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun dan produktivitas perusahaan ikut menurun. Kondisi tersebut dapat berasal dari diri sendiri maupun lingkungan sekitar. Penelitian yang dilakukan oleh Rauan & Tewal (2019),

menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan atau balas jasa kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2016:83) kompensasi merupakan “sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Pardita & Surya, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak

langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017:43), mendefinisikan bahwa “lingkungan kerja” adalah “bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Fadli (2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT Gunawan Nganjuk sebagai perusahaan yang bergerak di dalam industri kemasan *woven bag*, *jumbo bag*, *filem*, *inner* dan *pellet* dalam menjalankan bisnisnya telah menerapkan sistem pengendalian kualitas produksi perusahaan bahkan telah meraih sertifikat ISO 9001 : 2008 dan ISO 22.000 sebagai pengakuan bahwa perusahaan telah menerapkan manajemen mutu yang baik dan sesuai dengan pedoman standar mutu yang berlaku. Masalah yang saat ini dihadapi pada PT Gunawan adalah stres kerja yang dialami karyawan yang dibuktikan dari tingkat kesalahan produksi dalam bekerja dan seringnya barang retur dari konsumen akibat banyaknya barang cacat yang ikut terkirim (kesalahan proses produksi). Pemberian kompensasi yang sering telat juga menjadi masalah serius yang ada pada perusahaan, kurangnya transparansi manajemen dalam memberikan pemberitahuan tentang keterlambatan gaji karyawan

menjadikan karyawan kurang semangat dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari hasil proses produksi yang menurun ketika terjadi keterlambatan gaji, selain itu karyawan juga sering tidak masuk tanpa keterangan dengan alasan belum mendapatkan gaji. Lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dibuktikan dengan fasilitas toilet perusahaan yang tidak terawat serta kamera pengaman banyak yang tidak berfungsi dan sering *error*. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut akan menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Determinan Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Gunawan Nganjuk”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan yaitu stres kerja yang dialami karyawan yang dibuktikan dari tingkat kesalahan produksi dalam bekerja dan seringnya barang retur dari konsumen akibat banyaknya barang cacat yang ikut terkirim (kesalahan proses produksi). Pemberian kompensasi yang sering telat juga menjadi masalah serius yang ada pada perusahaan, kurangnya transparansi manajemen dalam memberikan pemberitahuan tentang keterlambatan gaji karyawan menjadikan karyawan kurang semangat dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari hasil proses produksi yang menurun ketika terjadi keterlambatan gaji, selain itu karyawan juga sering tidak masuk tanpa keterangan dengan alasan belum

mendapatkan gaji. Lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dibuktikan dengan fasilitas toilet perusahaan yang tidak terawat serta kamera pengaman banyak yang tidak berfungsi dan sering *error*.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membatasi penelitian mengenai stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan pada tahun 2022, agar dalam penelitian tidak melebar ataupun meluas dari pokok pembahasan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, agar suatu permasalahan lebih tampak jelas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk?
4. Apakah stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk?

E. Tujuan

Dengan rumusan masalah tersebut maka dapat diketahui tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk.
4. Untuk menganalisis pengaruh signifikan stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Gunawan Nganjuk.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis
 - a. Dapat dijadikan alat penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada PT Gunawan.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengaplikasian ilmu pengetahuan.
 - c. Dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang penerapan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang kepuasan kerja.