

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Gunawan

PT Gunawan didirikan pada awal tahun 2011, dengan Pemilik Jimmy Albert Singgih, yang berlokasi di Desa Jegreg, Kecamatan Lengong, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur telah memproduksi dan memasok karung plastik dan berkembang pesat dalam segi infratraktur, teknologi, maupun kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan daya saing yang sangat pesat, pada pertengahan tahun 2012, PT Gunawan mendirikan cabang perusahaan di daerah Tuban, Jawa Timur dengan tujuan meningkatkan kapasitas produksi. Total kapasitas produksi yang dihasilkan pada tahun 2014 mencapai $\pm 3,5$ juta lembar kemasan karung plastik setiap bulannya setara kurang lebih 300 ton resin PP dan dipasarkan ke seluruh pelosok tanah air.

Sesuai Visi dan Misi PT Gunawan pada tahun 2013, perusahaan ini sudah bersertifikat ISO 9001:2008 Sistem Manajemen Mutu, hal tersebut menunjukkan prioritas perusahaan untuk fokus kepada kualitas, ketepatan waktu, harga bersaing, dan kepuasan pelanggan. PT Gunawan mempunyai produk unggulan kemasan karung plastik di mana produk yang dihasilkan oleh PT Gunawan digunakan untuk berbagai macam aplikasi diantaranya kemasan pupuk, pakan ternak, kalsium, soda *ash*, beras, tepung, jagung, kedelai, kain terpal, agrikultur, dll.

2. Visi dan Misi

Visi: menjadi pabrik kemasan plastik yang mempunyai pengaruh dan dampak dalam segi kualitas dan harga.

Misi: Menghasilkan kemasan karung plastik yang mengutamakan kualitas, ketepatan waktu, harga dan kepuasan pelanggan.

Selain itu untuk meningkatkan mutu produksinya PT Gunawan melakukan kontrol terhadap setiap produk yang dihasilkan. Untuk menunjang hal tersebut, perusahaan menerapkan kebijakan mutu sebagai berikut: Mutu dan kepuasan pelanggan menjadi fokus utama perusahaan dalam rangka memberikan nilai tambah pada perusahaan dan pelanggan dan secara berkesinambungan melakukan perbaikan proses.

3. Karakteristik Responden

Responden yang mengisi kuesioner ini ialah karyawan PT Gunawan, sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan. Hasil total angket yang kembali adalah 40 angket. Adapun profil responden jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan responden adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	6	15%
Laki-laki	34	85%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari hasil tabel 4.1 di atas dapat diketahui jumlah mayoritas responden adalah laki-laki, di mana jumlah responden laki-laki sebesar 85%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase
20-30	32	80%
31-40	3	7,5%
41-50	5	12,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari hasil tabel 4.2 di atas dapat diketahui jumlah usia responden adalah 40 responden, responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 80%, responden usia 31-40 tahun sebanyak 7,5%, sedangkan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 12,5%. Berdasarkan data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden paling banyak berusia 20-30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	8	15%
Diploma	16	42,5%
S1	16	42,5%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui jumlah responden yang berpendidikan SMA sebesar 8 responden atau 15%. Responden yang memiliki pendidikan Diploma sebanyak 16 responden atau 42,5%.

Responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 16 responden atau 42,5%.

B. Deskripsi Data Variabel

Deskripsi variabel menjelaskan secara diskriptif mengenai variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Berikut penjelasan secara deskriptif hasil jawaban atau tanggapan responden terkait variabel penelitian tentang stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

1. Deskripsi Data Variabel Stres Kerja

Berdasarkan jawaban/tanggapan responden mengenai variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Data Variabel Stres Kerja

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	
1	X1.1.1	0	0,0%	0	0,0%	6	15,0%	24	60,0%	10	25,0%	40 (100%)
2	X1.1.2	0	0,0%	1	2,5%	1	2,5%	23	57,5%	15	37,5%	40(100%)
3	X1.2.1	0	0,0%	1	2,5%	4	10,0%	25	62,5%	10	25,0%	40(100%)
4	X1.2.2	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	22	55,0%	14	35,0%	40(100%)
5	X1.3.1	0	0,0%	0	0,0%	5	12,5%	23	57,5%	12	30,0%	40(100%)
6	X1.3.2	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	21	52,5%	15	37,5%	40(100%)
7	X1.4.1	0	0,0%	5	12,5%	10	25,0%	23	57,5%	2	5,0%	40(100%)
8	X1.4.2	0	0,0%	5	12,5%	10	25,0%	23	57,5%	2	5,0%	40(100%)

Sumber: Diolah dari data primer, 2022.

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 4.4 di atas mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel stres kerja (X_1) yakni sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{1.1.1}$) yang paling banyak atau dominan adalah memberikan nilai setuju dengan jumlah 24 responden dengan persentase 60%, pertanyaan pada indikator ($X_{1.1.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 57,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik yang terlalu bising, kualitas udara yang buruk, akan menyebabkan karyawan merasa terganggu dan mengakibatkan stres pada karyawan..
- b. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{1.2.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 25 responden dengan persentase 62,5%, pertanyaan pada indikator ($X_{1.2.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 55%. Hal ini disimpulkan bahwa karyawan masih kesulitan/keberatan dengan peran atau tugas yang diberikan perusahaan.
- c. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{1.3.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 23 responden dengan persentase 57,5%, pertanyaan pada indikator ($X_{1.3.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 52,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak nyaman dalam divisi yang terdapat perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi dan lain sebagainya.

- d. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{1.4.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 23 responden dengan persentase 57,5%, pertanyaan pada indikator ($X_{1.4.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 57,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mengalami stres akibat dari pengurangan jumlah karyawan karena mereka yang masih tinggal mengalami peningkatan pekerjaan yang semakin banyak.

2. Deskripsi Data Variabel Kompensasi

Tabel 4.5
Deskripsi Data Variabel Kompensasi

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	
1	X2.1.1	0	0,0%	0	0,0%	6	15,0%	24	60,0%	10	25,0%	40 (100%)
2	X2.1.2	0	0,0%	1	2,5%	1	2,5%	23	57,5%	15	37,5%	40(100%)
3	X2.2.1	0	0,0%	1	2,5%	4	10,0%	25	62,5%	10	25,0%	40(100%)
4	X2.2.2	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	22	55,0%	14	35,0%	40(100%)
5	X2.3.1	0	0,0%	0	0,0%	5	12,5%	23	57,5%	12	30,0%	40(100%)
6	X2.3.2	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	21	52,5%	15	37,5%	40(100%)

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022.

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 4.5 di atas mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel kompensasi (X_2) yakni sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{2.1.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 24 responden dengan

persentase 60%, pertanyaan pada indikator ($X_{2.1.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 57,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaji yang diberikan kepada seorang karyawan tepat waktu secara periodik (sebulan 4x pembayaran).

- b. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{2.2.1}$) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 62,5%. Pertanyaan pada indikator ($X_{2.2.2}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 22 responden dengan persentase 55%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tunjangan diberikan kepada karyawan yang loyal.
- c. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{2.3.1}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 57,5%. Pertanyaan pada indikator ($X_{2.3.2}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 21 responden dengan persentase 52,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang berupa insentif diberikan kepada karyawan dengan posisi tertentu pada perusahaan.

3. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.6
Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	
1	X3.1.1	0	0,0%	2	5,0%	9	22,5%	29	72,5%	0	0,0%	40 (100%)
2	X3.1.2	0	0,0%	0	0,0%	12	30,0%	25	62,5%	3	7,5%	40(100%)
3	X3.2.1	0	0,0%	4	10,0%	10	25,0%	24	60,0%	2	5,0%	40(100%)
4	X3.2.2	0	0,0%	2	5,0%	11	27,5%	25	62,5%	2	5,0%	40(100%)
5	X3.3.1	0	0,0%	3	7,5%	10	25,0%	26	65,0%	1	2,5%	40(100%)
6	X3.3.2	0	0,0%	2	5,0%	11	27,5%	26	65,0%	1	2,5%	40(100%)
7	X3.4.1	0	0,0%	3	7,5%	10	25,0%	26	65,0%	1	2,5%	40(100%)
8	X3.4.2	0	0,0%	4	10,0%	9	22,5%	25	62,5%	2	5,0%	40(100%)

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 4.6 di atas mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja (X_3) yakni sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3.1.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 29 responden dengan persentase 72,5%, pertanyaan pada indikator ($X_{3.1.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 62,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju akan hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan.
- b. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3.2.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 24 responden dengan persentase 60%, pertanyaan pada indikator ($X_{3.2.2}$) yang paling banyak

atau dominan menjawab setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 62,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju akan suasana kerja yang ada perusahaan.

- c. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3.3.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 26 responden dengan persentase 65%, pertanyaan pada indikator ($X_{3.3.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 65%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju akan fasilitas kerja pada perusahaan.
- d. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3.4.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 26 responden dengan persentase 65%, pertanyaan pada indikator ($X_{3.4.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 62,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju akan keamanan kerja pada perusahaan.

4. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.7
Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	
1	Y1.1.1	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	14	35,0%	25	62,5%	40 (100%)
2	Y1.1.2	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	14	35,0%	25	62,5%	40(100%)
3	Y1.2.1	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	18	45,0%	20	50,0%	40(100%)
4	Y1.2.2	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	16	40,0%	23	57,5%	40(100%)
5	Y1.3.1	0	0,0%	1	2,5%	0	0,0%	17	42,5%	22	55,0%	40(100%)
6	Y1.3.2	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	12	30,0%	26	65,0%	40(100%)

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 4.7 di atas mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel kepuasan kerja karyawan (Y) yakni sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y_{1.1.1}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 25 responden dengan persentase 62,5%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.1.2}) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 62,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju akan keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.
- b. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y_{1.2.1}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 20 responden dengan persentase 50%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.2.2}) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden

dengan persentase 57,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju akan sistem penggajian perusahaan.

- c. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($Y_{1.3.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 22 responden dengan persentase 55%, pertanyaan pada indikator ($Y_{1.3.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 65%. Hal ini berarti responden setuju akan interaksi sosial yang ada pada perusahaan.

C. Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, bertujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai variabel independen yaitu stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja dengan menggunakan program *IBM SPSS for windows* versi 23. Maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang kemudian dilanjutkan dengan regresi linier berganda serta koefisien determinasi sebagai berikut:

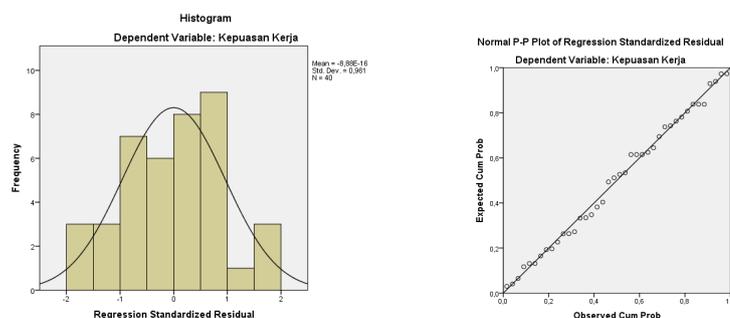
1. Pengujian Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data penelitian yang digunakan adalah data primer, untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam penggunaan model

regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian beberapa asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Dipergunakan untuk menguji variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal *probability plot*. Pada histogram data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada *normal probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.1 hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal. Hasil gambar histogram menunjukkan data variabel berbentuk seperti

lonceng. Sedangkan pada hasil gambar *normal probability plot* menunjukkan titik-titik atau data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Dilihat dari nilai VIF, apabila nilai $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.
- b) Dilihat dari nilai *tolerance*, apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ berarti terdapat multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas dari matrik kolerasi antar variabel independen, nilai *tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	,154	6,504
	Kompensasi	,154	6,501
	Lingkungan Kerja	,996	1,004

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022.

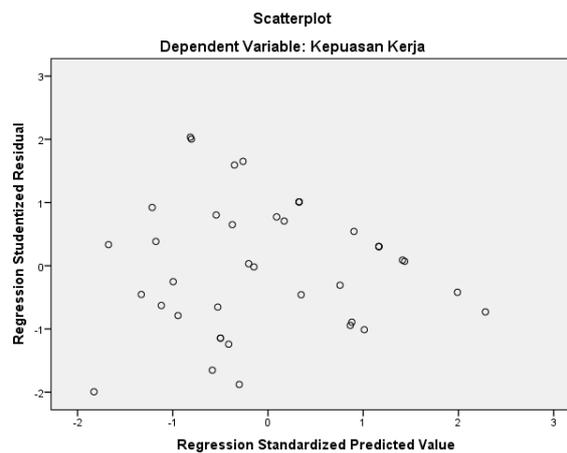
Berdasarkan tabel 4.8 diketahui nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel stres kerja sebesar 6,504, variabel kompensasi 6,501 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,004. Terlihat dari tiga nilai variabel tersebut memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan dengan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah homokedastitas dan tidak terjadi heteroskedastitas. Cara mendeteksi terjadi atau tidak heteroskedastisitas dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplots* dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber: Data primer diolah, 2022

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.2, grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, maka digunakan model regresi linier berganda dengan yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X₁ = stres kerja

X₂ = kompensasi

X₃ = lingkungan kerja

e = Residual (variabel kesalahan)

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,029	3,884		3,098	,004
	Stres Kerja	-,513	,219	-,756	-2,349	,024
	Kompensasi	1,007	,272	1,191	3,701	,001
	Lingkungan Kerja	,221	,086	,327	2,588	,014

a. Dependen variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,029 - 0,513 X_1 + 1,007 X_2 + 0,221 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas mempunyai angka makna sebagai berikut:

a. Konstanta = 12,029

Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) bernilai 0, maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah 12,029.

b. Koefisien $X_1 = -0,513$

Variabel X_1 stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap Y (kepuasan kerja) dengan koefisien regresi sebesar -0,513 satuan artinya jika terjadi kenaikan variabel X_1 (stres kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kepuasan kerja) akan turun sebesar -0,513 satuan dengan asumsi variabel kompensasi dan lingkungan kerja tetap atau konstan.

c. Koefisien $X_2 = 1,007$

Variabel X_2 kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kepuasan kerja) dengan koefisien regresi sebesar 1,007 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X_2 (kompensasi) sebesar 1 satuan, maka Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 1,007 dengan asumsi variabel stres kerja dan lingkungan kerja tetap atau konstan.

d. Koefisien $X_3 = 0,221$

Variabel X_3 lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kepuasan kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,221 artinya jika terjadi peningkatan variabel X_3 (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 0,221 satuan dengan asumsi variabel stres kerja dan kompensasi tetap atau konstan.

e. Variabel yang berpengaruh paling dominan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel kompensasi yang memiliki nilai koefisien B (beta) paling besar yaitu sebesar 1,007.

3. Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel terikat. *Adjusted R² = 0* maka variasi variabel bebas yang digunakan dalam metode tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel terikat. Sebaliknya jika *Adjusted R² = 1* maka variasi variabel bebas digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel terikat.

Berikut tabel 4.10 menunjukkan hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel independen yaitu stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Tabel 4.10
Hasil *Adjusted R*²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,426	,378	2,152

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja

b. Dependent variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui nilai *adjusted R*² sebesar 0,378. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 37,8% dan sisanya 62,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji-t dan uji-F, sebagai berikut hasilnya:

1. Uji-t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan guna membuktikan variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependennya. Hipotesis untuk pengujian ini adalah sebagai berikut:

H0: X_1, X_2, X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

Ha: X_1, X_2, X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y

Berikutnya hasil pengujian secara parsial menggunakan uji-t yang nilainya dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,098	,004
	Stres Kerja	-2,349	,024
	Kompensasi	3,701	,001
	Lingkungan Kerja	2,588	,014

a. Dependen variabel: Kepuasan Kerja
Sumber: Data primer diolah, 2022.

Tabel 4.11 menunjukkan hasil pengujian uji-t yang dijelaskan sebagai berikut::

- a. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar 0,024 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,001 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,014 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Uji-F (Uji Simultan)

Uji-F digunakan untuk menguji bagaimana variabel independen stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Uji-F dapat dicari dengan membandingkan hasil dari probabilitas *value*. Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji-F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji-F (Simultan)
ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	8,908	,000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 4.12, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa, semakin meningkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin menurun kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut: beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, dan balas jasa yang terlalu rendah.

Apabila dihubungkan dengan jawaban responden, banyak respon setuju atas pernyataan mengenai stres kerja yang ada pada perusahaan. Hasil penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Rauan & Tewel (2019), yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT Tropica Coco Prima.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa, semakin baik dan tepat waktunya pemberian kompensasi, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2011:289), bahwa perusahaan yang mempunyai kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat

kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan

Apabila dihubungkan dengan jawaban responden, banyak respon setuju atas pernyataan mengenai kompensasi yang ada pada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Diputra & Surya (2018) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa, semakin baik pengelolaan lingkungan kerja yang ada perusahaan maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2011:118), lingkungan kerja yang bersifat langsung maupun tidak langsung akan membawa dampak perubahan pada organisasi, karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi.

Hal tersebut sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju atas pernyataan mengenai lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Begitu pula penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadli (2020), yang menunjukkan bahwa

lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar 37,8%, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh ketiga variabel independen stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini dan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.