

AL-MURAQABAH

Journal of Management and Sharia Business

Volume 2 | Nomor 1 | Juni 2022

p-ISSN: 2798-2629 | e-ISSN: 2798-222X

Determinan Stres Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Gunawan Nganjuk

Determinants of Job Stress, Compensation, and Work Environment on Job Satisfaction at PT. Gunawan Nganjuk

Basthoumi Muslih¹, Araya Eka Putra²

¹Universitas Nusantara PGRI Kediri | basthoumi@unpkediri.ac.id

²Universitas Nusantara PGRI Kediri

Abstrak

Kondisi perekonomian yang tidak stabil saat ini memaksa para pengusaha untuk tetap bertahan dan hidup dalam mengelola dan mempertahankan usahanya. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usaha dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian kausal. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gunawan. Sampel yang digunakan sebanyak 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 Kunci: Kepuasan Kerja; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Stres Kerja

Abstract

The current unstable economic conditions force entrepreneurs to survive and live on in managing and maintaining their businesses. The role of human resources is very important in a company. Human resources in question are people who provide energy, thoughts, talents, creativity and business in carrying out company activities. The approach in this study uses a quantitative approach with causal

research techniques. Collecting data by distributing questionnaires. The population in this study were all employees of PT. Gunawan. The sample used is 40 respondents. The sampling technique used accidental sampling technique. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the help of SPSS software for windows version 23. The conclusions of this study are (1) Job stress has a negative effect on job satisfaction at PT. Gunawan Nganjuk. (2) Compensation affects job satisfaction at PT. Gunawan Nganjuk. (3) The work environment affects job satisfaction at PT. Gunawan Nganjuk. (4) Work stress, compensation, and work environment simultaneously affect job satisfaction at PT. Gunawan Nganjuk.

Keywords: Compensation; Job Satisfaction; Job Stress; Work Environment

PENDAHULUAN

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 (Basthoumi, 2017). Aneka macam cara ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan termasuk PT. Gunawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Rosento, 2019). 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 berikut:

Tabel 1. Penilaian kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gunawan Triwulan 1

| PERILAKU KERJA | Januari 2021 | | | Februari 2021 | | | Maret 2021 | | |
|-------------------------|--------------|-----------------------|-----------|---------------|-----------------------|-----------|------------|-----------------------|-----------|
| | Bobot % | Nilai Capa tion | 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

Tabel 1 menunjukkan kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Gunawan yang 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 tolok ukur perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan. Kepuasan kerja yaitu hasil kesimpulan seseorang karyawan tentang perbandingan antara hasil kerja yang diharapkan dengan hasil yang diperoleh (Sedarmayanti, 2017). Perbandingan antara apa yang pekerjaan 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. Stres kerja merupakan reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang (Arif Yusuf Hamali, 2016). 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. Berdasarkan salah satu penelitian menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Franly, 2019).

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. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding (Malayu, 2016). 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. Di sisi lainnya, kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Dengan mengetahui pentingnya kompensasi, maka pemberian kompensasi harus

tepat dan membawa pengaruh positif terhadap karyawan baik dalam bentuk financial maupun non financial (Dodi, 2019). Berdasarkan hasil salah satu penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (I Putu, 2020).

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. Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya (Sedarmayanti, 2017). 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. Berdasarkan hasil salah satu penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Ahmad Fadli, 2020).

Sebagai perusahaan yang bergerak di industri kemasan *woven bag, jumbo bag, filem, inner* dan *pellet*, PT. Gunawan 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 perusahaan 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”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Landasan Teori

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Arti penting kepuasan kerja bagi individu adalah penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan seseorang.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan

seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Stephen, 2015). Dari pengertian dan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan individu atau pekerja, yang berhubungan dengan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja karyawan menurut Stephen P. Robbins (Stephen, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

2. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan

interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

b. Stres Kerja

Stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang ketika seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stressor di luar organisasi (Irham Fahmi, 2018). Stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang (Wirawan, 2012). Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja yaitu situasi eksternal yang dapat menyebabkan penyimpangan pada seseorang baik fisik, psikis dan emosional dalam sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang memicu terjadinya stres.

Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Irham Fahmi, 2018). Indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik yang terlalu bising, kurang baiknya penerangan, kualitas udara yang buruk, dan sebagainya akan menyebabkan karyawan merasa terganggu dan mengakibatkan stres pada karyawan.

2. Peran atau tugas

Stres karena peran atau tugas merupakan sebuah kondisi dimana seorang karyawan tidak dapat memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat di tempat mereka bekerja.

3. Stres antar pribadi

Stres ini terjadi ketika karyawan dibagi di dalam divisi yang membuat perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi dan lain sebagainya.

4. Organisasi

Pengurangan jumlah karyawan merupakan penyebab stres yang tidak hanya untuk kehilangan pekerjaan, namun juga untuk yang masih tinggal karena mereka yang masih tinggal mengalami peningkatan pekerjaan yang semakin banyak.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. Dalam kegiatan perusahaan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (Irham Fahmi, 2018). Pada umumnya kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, dan

mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa dan penghargaan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi karyawan kepada perusahaan/organisasi.

Indikator yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut (Hani Handoko, 2013):

1. Gaji

Kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari percobaan.

2. Tunjangan

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Insentif

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya.

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya (Veithzal Rivai, 2012). Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di

dalam pembentukan perilaku individu dalam organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi adanya sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan lingkungan kerja yang kondusif (Sedarmayanti, 2017).

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah adaptasi seorang karyawan di dalam perusahaan dengan lingkungan kerjanya. Penting juga untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan.

Adapun indikator lingkungan kerja antara lain (Danang Sunyoto, 2012):

1. Hubungan karyawan

Salah satu yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan didalam bekerja. Karena dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran dalam bekerja.

4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang diuraikan pada rumusan masalah maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : diduga terdapat pengaruh stres kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Gunawan Nganjuk.

H2 : diduga terdapat pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Gunawan Nganjuk.

H3 : diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Gunawan Nganjuk.

H4 : diduga terdapat pengaruh stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja PT. Gunawan Nganjuk.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan ada dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja.

Pendekatan dan Teknik Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Suharsimi Arikunto, 2015). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Dalam melaksanakan penelitian ini, teknik penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah desain kausal (sebab akibat). Teknik penelitian kausalitas merupakan penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Anwar Sanusi, 2014).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kumpulan (Anwar Sanusi, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gunawan yang berjumlah 400 orang.

Sampel adalah sesuatu yang dijadikan kesatuan yang akan dipilih (Anwar Sanusi, 2014). Teknik sampling penelitian ini yang pertama adalah menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu dijadikan sampel (Sugiyono, 2016). Kriterianya adalah karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun dan bukan karyawan *outsourcing*. Sehingga sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 40 responden yang terdiri dari karyawan borongan 15 orang, karyawan harian lepas 20 orang dan karyawan bulanan 5 orang.

Instrumen Penelitian

Peneliti mengembangkan instrumen penelitian berupa kisi-kisi instrumen dan jumlah pertanyaan / pernyataan. Adapun kisi-kisi kuesioner dalam penelitian ini adalah pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen

| No | Variabel | Kode Indikator | Indikator | Jumlah pertanyaan |
|--------------------------|-----------------------|------------------|-----------------------------|-------------------|
| 1 | Kepuasan Kerja (Y) | Y _{1.1} | Kondisi kerja | 2 item |
| | | Y _{1.2} | Gaji atau upah | 2 item |
| | | Y _{1.3} | Rekan Kerja | 2 item |
| 2 | Stres Kerja (X1) | X _{1.1} | Lingkungan Fisik | 2 item |
| | | X _{1.2} | Peran atau tugas | 2 item |
| | | X _{1.3} | Stres antar pribadi | 2 item |
| | | X _{1.4} | Organisasi | 2 item |
| 3 | Kompensasi (X2) | X _{2.1} | Gaji | 2 item |
| | | X _{2.2} | Tunjangan | 2 item |
| | | X _{2.3} | Insentif | 2 item |
| 4 | Lingkungan Kerja (X3) | X _{3.1} | Hubungan Karyawan | 2 item |
| | | X _{3.2} | Suasana Kerja | 2 item |
| | | X _{3.3} | Tersedianya Fasilitas Kerja | 2 item |
| | | X _{3.4} | Keamanan | 2 item |
| Jumlah pertanyaan | | | | 28 item |

Sumber: Data diolah, 2022

Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket/kuesioner yang berisi pernyataan yang jawabannya berbentuk 5 (lima) alternatif jawaban mulai sangat tidak setuju hingga sangat setuju, sehingga responden hanya memilih dan memberi tanda *check list* pada kolom yang dianggap sesuai. Untuk kebutuhan analisis peneliti, maka jawaban dari responden diskoring menggunakan skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam penelitian ini instrumen akan diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas sebagai alat ukur suatu instrumen.

Teknik dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid).
3. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak.

Penelitian ini melakukan uji angket kepada 40 responden terlebih dahulu, maka hasil validitasnya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Pernyataan | r-Hitung | r-Tabel | Keterangan |
|------------------|------------------|----------|---------|------------|
| Stres Kerja | X _{1.1} | 0,875 | 0,312 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,742 | 0,312 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,758 | 0,312 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,769 | 0,312 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,801 | 0,312 | Valid |
| | X _{1.6} | 0,754 | 0,312 | Valid |
| | X _{1.7} | 0,639 | 0,312 | Valid |
| | X _{1.8} | 0,639 | 0,312 | Valid |
| Kompensasi | X _{2.1} | 0,857 | 0,312 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,791 | 0,312 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,806 | 0,312 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,882 | 0,312 | Valid |
| | X _{2.5} | 0,832 | 0,312 | Valid |
| | X _{2.6} | 0,854 | 0,312 | Valid |
| Lingkungan Kerja | X _{3.1} | 0,480 | 0,312 | Valid |
| | X _{3.2} | 0,509 | 0,312 | Valid |
| | X _{3.3} | 0,947 | 0,312 | Valid |
| | X _{3.4} | 0,361 | 0,312 | Valid |
| | X _{3.5} | 0,940 | 0,312 | Valid |
| | X _{3.6} | 0,934 | 0,312 | Valid |
| | X _{3.7} | 0,921 | 0,312 | Valid |
| | X _{3.8} | 0,950 | 0,312 | Valid |
| Kepuasan Kerja | Y _{1.1} | 0,703 | 0,312 | Valid |
| | Y _{1.2} | 0,772 | 0,312 | Valid |
| | Y _{1.3} | 0,828 | 0,312 | Valid |
| | Y _{1.4} | 0,857 | 0,312 | Valid |
| | Y _{1.5} | 0,704 | 0,312 | Valid |
| | Y _{1.6} | 0,856 | 0,312 | Valid |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai r-hitung semua item pernyataan di atas lebih dari r-tabel yaitu 0,312. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach*

Alpha yang dihitung dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 23. Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai *alpha cronbach's* lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$), maka menunjukkan bahwa ukuran yang dipakai sudah reliabel.

Hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen, secara ringkas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Kriteria Nilai | Keterangan |
|-----------------------|----------------------|----------------|------------|
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,881 | 0,6 | Reliabel |
| Stres Kerja (X1) | 0,914 | 0,6 | Reliabel |
| Kompensasi (X2) | 0,899 | 0,6 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,875 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bawa variabel stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai lebih besar dari 0,06.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul kegiatan dalam analisa data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden data

berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data variabel yang teliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Variabel Stres Kerja

Berdasarkan jawaban / tanggapan responden mengenai variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Stres Kerja

| No. | Item | Sangat Tidak Setuju | | Tidak Setuju | | Netral | | Setuju | | Sangat Setuju | |
|-----|------|---------------------|------|--------------|-------|--------|-------|--------|-------|---------------|-------|
| | | N | N % | N | N % | N | N % | N | N % | N | N % |
| 1 | X1.1 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 6 | 15,0% | 24 | 60,0% | 10 | 25,0% |
| 2 | X1.2 | 0 | 0,0% | 1 | 2,5% | 1 | 2,5% | 23 | 57,5% | 15 | 37,5% |
| 3 | X1.3 | 0 | 0,0% | 1 | 2,5% | 4 | 10,0% | 25 | 62,5% | 10 | 25,0% |
| 4 | X1.4 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 4 | 10,0% | 22 | 55,0% | 14 | 35,0% |
| 5 | X1.5 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 5 | 12,5% | 23 | 57,5% | 12 | 30,0% |
| 6 | X1.6 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 4 | 10,0% | 21 | 52,5% | 15 | 37,5% |
| 7 | X1.7 | 0 | 0,0% | 5 | 12,5% | 10 | 25,0% | 23 | 57,5% | 2 | 5,0% |
| 8 | X1.8 | 0 | 0,0% | 5 | 12,5% | 10 | 25,0% | 23 | 57,5% | 2 | 5,0% |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 5 mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel stres kerja (X₁)

yakni dapat dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X_{1.1}) yang paling banyak atau dominan adalah memberikan nilai

setuju dengan jumlah 24 responden dengan persentase 60%, pertanyaan pada indikator (X_{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. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X_{1.3}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 25 responden dengan persentase 62,5%, pertanyaan pada indikator (X_{1.4}) 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. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X_{1.5}) yang paling banyak atau dominan

memberikan nilai setuju dengan jumlah 23 responden dengan persentase 57,5%, pertanyaan pada indikator (X_{1.6}) 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. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X_{1.7}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 23 responden dengan persentase 57,5%, pertanyaan pada indikator (X_{1.8}) 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.

Deskripsi Data Variabel Kompensasi

Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Kompensasi

| No. | Item | Sangat Tidak Setuju | | Tidak Setuju | | Netral | | Setuju | | Sangat Setuju | |
|-----|------|---------------------|------|--------------|------|--------|-------|--------|-------|---------------|-------|
| | | N | N % | N | N % | N | N % | N | N % | N | N % |
| 1 | X2.1 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 6 | 15,0% | 24 | 60,0% | 10 | 25,0% |
| 2 | X2.2 | 0 | 0,0% | 1 | 2,5% | 1 | 2,5% | 23 | 57,5% | 15 | 37,5% |
| 3 | X2.3 | 0 | 0,0% | 1 | 2,5% | 4 | 10,0% | 25 | 62,5% | 10 | 25,0% |
| 4 | X2.4 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 4 | 10,0% | 22 | 55,0% | 14 | 35,0% |
| 5 | X2.5 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 5 | 12,5% | 23 | 57,5% | 12 | 30,0% |
| 6 | X2.6 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 4 | 10,0% | 21 | 52,5% | 15 | 37,5% |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 6 di atas mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel kompensasi (X_2) yakni dapat dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{2.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 24 responden dengan persentase 60%, pertanyaan pada indikator ($X_{2.2}$) 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). Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{2.3}$) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju

sebanyak 25 responden dengan persentase 62,5%. Pertanyaan pada indikator ($X_{2.4}$) 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. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{2.5}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 57,5%. Pertanyaan pada indikator ($X_{2.6}$) 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.

Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 7. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

| No. | Item | Sangat Tidak Setuju | | Tidak Setuju | | Netral | | Setuju | | Sangat Setuju | |
|-----|------|---------------------|------|--------------|-------|--------|-------|--------|-------|---------------|------|
| | | N | N % | N | N % | N | N % | N | N % | N | N % |
| 1 | X3.1 | 0 | 0,0% | 2 | 5,0% | 9 | 22,5% | 29 | 72,5% | 0 | 0,0% |
| 2 | X3.2 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 12 | 30,0% | 25 | 62,5% | 3 | 7,5% |
| 3 | X3.3 | 0 | 0,0% | 4 | 10,0% | 10 | 25,0% | 24 | 60,0% | 2 | 5,0% |
| 4 | X3.4 | 0 | 0,0% | 2 | 5,0% | 11 | 27,5% | 25 | 62,5% | 2 | 5,0% |
| 5 | X3.5 | 0 | 0,0% | 3 | 7,5% | 10 | 25,0% | 26 | 65,0% | 1 | 2,5% |
| 6 | X3.6 | 0 | 0,0% | 2 | 5,0% | 11 | 27,5% | 26 | 65,0% | 1 | 2,5% |
| 7 | X3.7 | 0 | 0,0% | 3 | 7,5% | 10 | 25,0% | 26 | 65,0% | 1 | 2,5% |
| 8 | X3.8 | 0 | 0,0% | 4 | 10,0% | 9 | 22,5% | 25 | 62,5% | 2 | 5,0% |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 7 mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja (X_3) yakni dapat dijelaskan bahwa

jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 29 responden dengan persentase 72,5%,

pertanyaan pada indikator ($X_{3,2}$) 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. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3,3}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 24 responden dengan persentase 60%, pertanyaan pada indikator ($X_{3,4}$) 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. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3,5}$) yang

paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 26 responden dengan persentase 65%, pertanyaan pada indikator ($X_{3,6}$) 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. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3,7}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 26 responden dengan persentase 65%, pertanyaan pada indikator ($X_{3,8}$) 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.

Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 8. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

| No. | Item | Sangat Tidak Setuju | | Tidak Setuju | | Netral | | Setuju | | Sangat Setuju | |
|-----|------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|--------|-------|---------------|-------|
| | | N | N % | N | N % | N | N % | N | N % | N | N % |
| 1 | Y1.1 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 2,5% | 14 | 35,0% | 25 | 62,5% |
| 2 | Y1.2 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 2,5% | 14 | 35,0% | 25 | 62,5% |
| 3 | Y1.3 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 5,0% | 18 | 45,0% | 20 | 50,0% |
| 4 | Y1.4 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 2,5% | 16 | 40,0% | 23 | 57,5% |
| 5 | Y1.5 | 0 | 0,0% | 1 | 2,5% | 0 | 0,0% | 17 | 42,5% | 22 | 55,0% |
| 6 | Y1.6 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 5,0% | 12 | 30,0% | 26 | 65,0% |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 8 di atas mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel kepuasan kerja karyawan (Y) yakni dapat

dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($Y_{1,1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 25 responden dengan persentase

62,5%, pertanyaan pada indikator (Y_{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. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y_{1.3}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 20 responden dengan persentase 50%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.4}) 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. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y_{1.5}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 22 responden dengan persentase 55%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.6}) 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.

Analisis Data

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficient^a

| 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 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:

1. Konstanta = 12,029. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja (X₁), kompensasi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) bernilai 0, maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah 12,029.
2. Koefisien X₁ = -0,513. Variabel X₁ stres kerja mempunyai pengaruh

negatif terhadap Y (kepuasan kerja) dengan koefisien regresi sebesar -0,513 satuan artinya jika terjadi kenaikan variabel X1 (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.

3. Koefisien X2 = 1,007. Variabel X2 kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kepuasan kerja) dengan koefisien regresi sebesar 1,007 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X2 (kompensasi) sebesar 1 satuan, maka Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 1,007 dengan asumsi variabel stres kerja dan lingkungan kerja tetap atau konstan.

4. Koefisien X3 = 0,221. Variabel X3 lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kepuasan kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,221 artinya jika terjadi peningkatan variabel X3 (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.

5. 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.

Uji Hipotesis

Tabel 10. 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 10 menunjukkan hasil pengujian uji-t yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar 0,024 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Artinya, variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,001 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha

diterima. Artinya, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,014 yang

mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 11. 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, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Mengacu pada rumusan masalah penelitian yang disusun dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan

pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fadli, Ahmad. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara, *Jurnal Abdi Ilmu*, Vol. 13 No 1 (Juni 26, 2020): 131-141. Diakses 30 Maret 2022. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/898>.

- Fahmi, Irham. (2018). *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, T. Hani. (2013) *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muslih, Basthoumi. (2017). Motivasi Ekstrinsik Individu: Analisis Kinerja Karyawan Medis Rumah Sakit Aura Syifa Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 2 No. 1 (November 10, 2017): 30–39. Diakses 30 Maret 2022. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/313>.
- Pardita, I Putu Indra dan Surya, Ida Bagus Ketut. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan”, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 3 (Maret 3, 2020): 819-840. Diakses 30 Maret 2022. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p01>.
- Rauan, Franly J. and Bernhard Tewel. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan, *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.4 (Juli, 2019): 4681-4690. Diakses 30 Maret, 2022. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25411>.
- Robbins, Stephen P.(2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosento, dan Eulin Karlina. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sanusi, Anwar. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja (Edisi Kesatu)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soedjoko, Dodi Kusuma Hadi. (2019). Dampak Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Nusantara PGRI Kediri”. *Cakrawala Management Business Journal*, Vol. 2, No. 1 (Mei 24, 2019): 309-321. Diakses 30 Maret 2022. doi: <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.21>.
- Sunyoto, Danang. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.