



Tersedia online di  
<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk>

**Risk**

## Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Tingkat Kerja Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Lambda Automation Surabaya

Ariadi Santoso<sup>1</sup>, Sudjiono<sup>2</sup>, Rinto Nurbambang<sup>3</sup>, Sri Rochani<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kediri

email: <sup>1</sup>[ariadi\\_santoso@unik-kediri.ac.id](mailto:ariadi_santoso@unik-kediri.ac.id) , <sup>2</sup>[Sudjiono@unik-kediri.ac.id](mailto:Sudjiono@unik-kediri.ac.id) , <sup>3</sup>[rinto@unik-kediri.ac.id](mailto:rinto@unik-kediri.ac.id) , <sup>4</sup>[sri\\_rochani@unik-kediri.ac.id](mailto:sri_rochani@unik-kediri.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan yang diperoleh pada variabel stres kerja sebesar 2,902 atau nilai sign 0,000 > 0,05 ,berarti Ho ditolak. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan yang diperoleh pada variabel kompensasi sebesar 2,665 atau nilai sign 0.000 > 0,05 , berarti Ho ditolak. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji simultan berdasarkan penghitungan ANOVA diperoleh hasil sebesar 9,486 sehingga dapat dikatakan secara serentak berpengaruh signifikan. Nilai F hitungnya sebesar 9,486 atau Ho diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau meningkat stres kerja dan kompensasi tersebut secara serentak maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Perhitungan yang dibantu dengan alat komputer yang hasilnya angka sebesar 0,339. Koefisien determinasi diketahui bahwa variabel stres dan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan sebesar 33,90% sedangkan sisanya 66,10 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam masuk dalam penelitian ini

### ABSTRACT

This study aims to show that there is a positive influence between work stress and compensation on employee performance. The calculation results obtained on the work stress variable are 2.902 or a sign value of 0.000 > 0.05, meaning Ho is rejected. Based on the results of the t test, it was found that there was a significant influence between work stress and employee job satisfaction. The calculation results obtained on the compensation variable are 2.665 or a sign value of 0.000 > 0.05, meaning that Ho is rejected. Based on the results of the t test, the results show that there is a significant influence between compensation on employee job satisfaction. Simultaneous test results based on ANOVA calculations obtained a result of 9.486 so that it can be said to have a significant simultaneous effect. The calculated F value of 9.486 or Ho is accepted so that it can be concluded that the higher or increased work stress and compensation simultaneously, it will have an impact on increasing the employee's performance. Calculations assisted by computer tools that result in a number of

#### Artikel History:

Artikel masuk 01 April 2022  
Artikel revisi 15 April 2022  
Artikel diterima 30 April 2022

#### Keywords:

Stres, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

---

0.339. The coefficient of determination is known that the variable stress and compensation and employee job satisfaction is 33.90% while the remaining 66.10% is influenced by other factors that are not included in this study

## PENDAHULUAN

Pada hakikatnya hubungan kerja antara karyawan satu dengan yang lain sangat dijaga dan dipelihara dengan baik, karena perusahaan harus membuat karyawannya merasa nyaman dan dapat melakukan aktifitas bekerjanya. Oleh sebab itu kendala yang sering muncul dikalangan karyawan dan mengakibatkan melambatnya kinerja karyawan adalah situasi dan kondisi lingkungan kerja yang tidak stabil dan juga kondusif.

Selain faktor situasi dan kondisi ada juga yang berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi. Para karyawan sebagiann besar beranggapan bahwa kompensasi berpengaruh kepada kinerja karyawan karena dapat menjadi pemicu untuk terus berproduksi dengan baik dan juga berkualitas karena efek yang ditimbulkan dapat mempengaruhi semuanya

Menurut Gorda dalam Dhermawan (2012:174) kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan atau organisasi akan menapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja.

Meski banyak dampak positif yang ditimbulkan ada juga dampak negatif yang diakibatkan oleh kompensasi, misalkan apabila faktor stres kerja menjadi penghalang menurunnya kinerja karyawan maka dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut akan merasa tidak puas dengan kinerjanya dan akan menimbulkan stres kerja padda karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu maka karyawan juga harus membatasi stres kerjanya agar tidak berdampak pada kinerja mereka.

Menurut Gibson (1996:339), stress adalah suatu tanggapan penyelesaian, diperantai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses-proses psikologi akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Karena begitu banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka peneliti ingin menganalisis ketidakpastian tersebut dan apabila stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja apakah kompensasi juga mempunyai pengaruh dalam kepuasan kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

No	Judul Penelitian/Peneliti	Alat Analisis	Hasil Analisis
1.	<i>The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educator</i> (2003). Ernest W. Brewer and Jama McMahan Landers, University of Tennessee.	Analisis korelasional ( $\rho$ ) dan Uji Z-test.	Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dan terdapat perbedaan antar kepuasan kerja dan intensitas stres.
2.	<i>Stress Level and Job Satisfaction: Does A Casual Relationship Exist?</i> (1999). Nazanin Mohajeri and Nelson, Departement of Psychology, University of West Florida	Pre-Test dan Post Test.	Tingkat stres memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Dimana penurunan tingkat stres diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja dan sebaliknya.
3.	<i>The Impact of Gender on Career Success of Information System Professional. A human capital perspective.</i> (1997). Magid Igbaria-Claremont Graduate School, California, USA, and Laku Chidambaran-College of Business Administration, Honolulu, USA.	ANOVA, Chi-Square Test, MANCOVA	Tidak ada perbedaan antara pria dan wanita pada variabel <i>role stressor</i> dan <i>profitability</i> yang berdampak kuat pada kepuasan kerja, komitmen, dan intensitass tinggal.

## Landasan Teori

### Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simpton, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara,2013:157).

#### A. Penyebab Stres Kerja

1. Stres on the job
2. Stres of the job

#### B. Pendekatan stress Kerja

Ada 4 pendekatan terhadap stres kerja menurut (Mangkunegara,2015:157), yaitu dukungan sosial (*social suport*), meditasi (*meditation*), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*personal wellnes programs*). Pendekatan tersebut sesuai dengan pendapat Keith Davis dan John W Newstrom, (1989:490) yang mengemukakan bahwa “*Four approaches that of ten involve employee and management cooperation for stres management are social support, meditation, biodfeedback and personal wellness programs*”.

#### C. Cara mengatasi stress kerja

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam mengatasi stres yaitu Pola sehat, Pola harmonis dan Pola psikologis menurut (Mangkunegara,2000:158).

#### D. Cara mengelola stress kerja

Seorang manajer yang arif tidak pernah mengabaikan masalah pergantian karyawan dan keabsenan, penyalahgunaan obat-obatan di tempat kerja, penurunan prestasi, penurunan kualitas produksi, atau setiaptanda yang menunjukkan bahwa sasaran prestasi organisasi tidak dicapai. Manajer yang efektif memandang kejadian ini sebagai gejala dan menganalisis di belakang gejala tersebut untuk mengidentifikasi dan mengoreksi sebab-sebab yang mendasarinya. Namun, kebanyakan manajer masa kini masih mencari kemungkinan sebab-sebab tradisional, seperti jelenya pelatihan (*training*), peralatan yang rusak atau tidak memadainya intruksi tentang hal-hal yang perlu dikerjakan. Dari semua kemungkinan tersebut, stres tidak termasuk dalam urutan daftar kemungkinan masalah. Jadi, langkah paling pertama dari program penanggulangan stres ialah mengakui bahwa stres itu ada, sehingga langkah tersebut masih tetap di dalam batas yang dapat ditolerir. Setiap program intervensi untuk mengatasi stres harus menentukan lebih dahulu ada tidaknya stres dan penyebab keberadaannya.

Program penanggulangan stres dapat ditawarkan atas dasar yang luas pada perusahaan. Beberapa program memusatkan perhatian pada masalah-masalah tertentu misalkan program penanggulangan masalah alkohol dan penyalahgunaan obat-obatan, program relokasi pekerjaan, program penyuluhan karier dan sebagainya (Rivai dan Sagala,2011:1009).

#### E. Indicator stress kerja

Menurut Siagian (2015:301) pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan ada yang dari pekerjaan dan di luar pekerjaan seseorang yaitu :

1. Didalam pekerjaan
2. Diluar pekerjaan

### Pengertian kompensasi

Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja dan motivasi adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki menurut (Bangun,2012:255).

#### A. Bentuk-Bentuk kompensasi pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:85) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

B. Faktor yang mempengaruhi kompensasi  
Beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (dalam Dewi,2014:19) sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan
2. Kemampuan dan kesediaan Perusahaan
3. Pemerintah dengan undang-undang kepres
4. Biaya hidup
5. Posisi jabatan karyawan

C. Tujuan pemberian kompensasi  
Tujuan pemberian kompensasi menurut Sadili Samsudin (2009:188) sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan ekonomi  
Kompensasi yang diterima karyawan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari, untuk diperlukan kepastian akan penerimaan upah atau gaji secara tepat.
2. Meningkatkan Produktivitas kerja  
Karyawan dapat bekerja dengan produktif jika ada perhatian dari perusahaan untuk memberikan kompensasi yang lebih baik.
3. Memajukan Organisasi atau Perusahaan  
Jika perusahaan memeberikan kompensasi tinggi, dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih giat dan memotivasi karyawan untuk memajukan perusahaan.
4. Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan  
Keseimbangan dapat tercipta dari pemberian kompensasi secara adil dan layak, namun karyawan harus memenuhi persyaratan dalam jabatannya.

D. Indikator kompensasi  
Menurut Rivai dan Sagala (2011:744) indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Keith Davis, Wexly dan yuki dalam (Mangkunegara,2013:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi diirnya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

A. Teori Tentang kepuasan kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011:856) ada beberapa teori keadilan yang cukup dikenal adalah :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)  
Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.
2. Teori Keadilan (*Equity theory*)  
Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja,
3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)  
Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itubukan suatu variabel

yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*.

#### B. Faktor-Faktor yang menyebabkan kepuasan kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja didasarkan pada spector (1997) yaitu faktor lingkungan yaitu:

1. Karakteristik Pekerjaan  
Menurut Spector (1997) kepuasan kerja pegawai cenderung tinggi apabila karakteristik pekerjaan sesuai dengan keinginan mereka.
2. Batasan dari Organisasi  
Batasan dari organisasi merupakan kondisi lingkungan pekerjaan yang menghambat performa kerja pegawai.
3. Peran dalam pekerjaan  
Ambiguitas peran dan konflik peran memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.
4. Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga  
Konflik antara pekerjaan dan tuntutan keluarga terjadi ketika tuntutan dalam pekerjaan dan tuntutan keluarga saling bertentangan satu sama lain.
5. Gaji  
Hubungan antara tingkat gaji dan kepuasan kerja cenderung lemah. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa gaji bukannya faktor yang sangat kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.
6. Stres kerja  
Dalam setiap aspek pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Pekerja itu sendiri yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak.

#### C. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

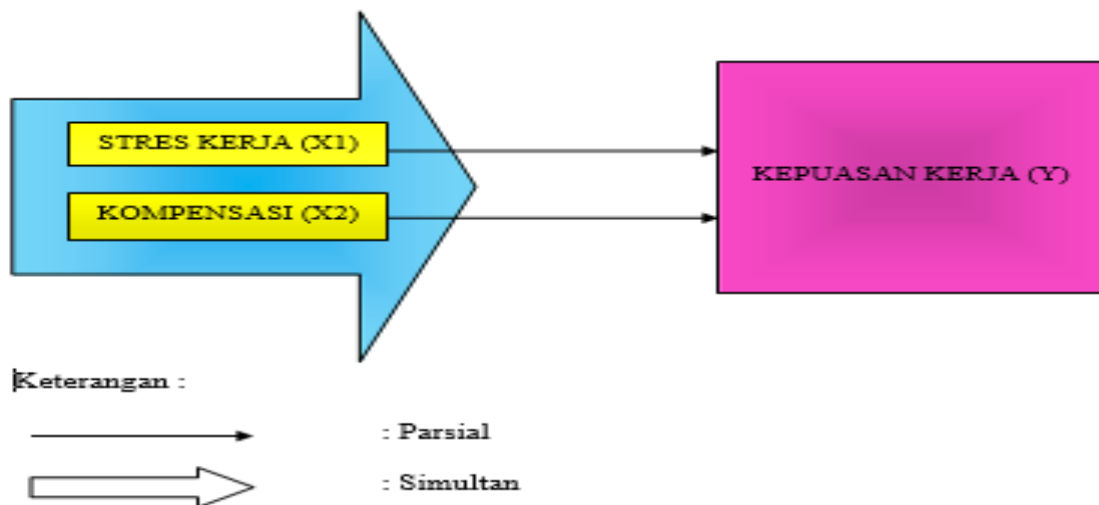
Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya menurut Mangkunegara (2013:120) adalah sebagai berikut :

- a. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan jabatan promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

#### D. Indikator kepuasan kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011:860) indikator dalam kepuasankerja adalah sebagai berikut :

1. Organisasi dan manajemen
2. Rekan kerja
3. Kondisi pekerjaan



### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1** :Variabel stres kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) pada CV. Lambda Automation.
- H2** :Variabel stres kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pada CV. Lambda Automation.
- H3** :Variabel stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada CV. Lambda Automation.

### Metode Penelitian

#### Populasi dan Sampel

##### Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Lambda Automation.

##### Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dinamakan penelitian sampel (Arikunto,2006:131). Sampel dalam bagian ini yang karakteristiknya yang hendak diteliti dan dianggap mewakili keseluruhan populasi. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang responden yang merupakan bagian mechanic pada CV. Lambda Automation.

##### Metode Pengambilan Sampel

Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel acak sederhana atau (simple random sampling). Menurut Istijanto (2008:114) menyatakan definisi sampel acak sederhana (simple random purposive) adalah cara pengambilan sampel dengan memilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota untuk menjadi sampel sama besar.

Pelaksanaan simple random sampling disebabkan karena populasi penelitian ini dianggap homogen, karena sampel yang diambil adalah karyawan bagian mechanic CV. Lambda Automation.

## Variabel Penelitian

Variabel yang akan di analisis dalam penelitian ini meliputi :

1. Variabel Terikat atau Variabel Y (*Dependent*), yaitu variabel yang mempengaruhi gejala atau unsur yang dipengaruhi variabel lain, yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.
2. Variabel Bebas atau Variabel X (*Independent*), yaitu variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang digunakan untuk memperkirakan. Dalam hal ini yang merupakan variabel bebas adalah:
  - Stres kerja (X1)
  - Kompensasi (X2)

## Metode Pengumpulan Data

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah tahapan proses riset dimana peneliti menerapkan cara dan teknik ilmiah tertentu dalam rangka mengumpulkan data secara sistematis guna keperluan analisis (Yusiana & Maulida, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Survei Kuesioner
2. Observasi
3. Metode Interview
4. Data Dokumentasi

## Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Menurut (Rozalia et al., 2020), Uji validitas dilakukan guna mengetahui apakah konstruk sudah memadai untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti dengan apa yang di teliti.

### Uji Reabilitas

Menurut (Rozalia et al., 2020), Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Keduanya dikatakan reliabel apabila nilainya lebih dari 0,7. Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien Alfa (*cronbach's Alpha*) yang digunakan dalam konsistensi internal.

## Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Stres Kerja	Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Siagian sondang (2015:300)	Adapun indikator-indikator stres kerja sebagai berikut: 1. Beban tugas yang terlalu berat 2. Desakan waktu 3. Iklim kerja atau suasana kerja yang menimbulkan rasa tidak aman 4. Konflik antar karyawan baik dari luar maupun dari dalam.
2.	Kompensasi	Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan Rivai dan Sagala (2011:741)	Adapun indikator – indikator kompensasi sebagai berikut : 1. Gaji 2. Upah 3. insentif
3.	Kepuasan Kerja	Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja Rivai dan Sagala (2011:856)	Adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut : 1. Organisasi dan manajemen 2. Rekan kerja 3. Kondisi pekerjaan



## Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang di berikan responden terhadap pertanyaan dari setiap item kuesioner. Setelah semua data dari responden terkumpul peneliti mengelompokan data berdasarkan variabel dari semua responden. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti. (Magdalena, 2018)

### Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan yang tertentu atau bisa dinyatakan dengan angka-angka, analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data penemuan hasilnya. Dalam pengolahan data menggunakan aplikasi *software* SPSS versi 25.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam (Soepono, 2019), Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2011).

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak, model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Ghozali, 2011:160).

#### b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011:105)

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam (Zulkarnaen & Soekotjo, 2017), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskeditas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). (Soepono, 2019).

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan guna untuk mengetahui besarnya signifikan pengaruh masing masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

#### Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012:120).

## Hasil Penelitian

### Gambaran Umum Obyek Penelitian

#### Sejarah Top sell

CV. Lambda Automation adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang swasta yang diresmikan oleh notaris Wachid Hasim dengan nomor 159 pada Tanggal 24 juni 2012, sedangkan akte perusahaan diperoleh pada tanggal.

Perusahaan ini Didirikan oleh Moch. Zainul Arifin, ST dalam rangka membuat peralatan rumah sakit dan membuat alat untuk partner usaha yang berkerja sama dengan CV. Lambda Automation.

Perusahaan memulai produksinya pada bulan juni 2012, barang yang dikirim hanya jangkauan luar kota saja. Tekhnologi yang digunakan adalah mesin dalam negeri tetapi sesuai dengan standart yang diberlakukan di Indonesia.

**Analisis Data**

**Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients(a)**

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,527	,641		2,381	,023
	X1	,305	,105	,395	2,902	,006
	X2	,349	,131	,362	2,665	,011

a Dependent Variable: Y

**Uji t**

**Coeffisients (a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,527	,641		2,381	,023
	X1	,305	,105	,395	2,902	,006
	X2	,349	,131	,362	2,665	,011

a Dependent Variable: Y

**Uji F ( Simultan )**

**ANOVA(b)**

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,973	2	,987	9,486	,000(a)
	Residual	3,849	37	,104		
	Total	5,822	39			

a Predictors: (Constant), X2, X1 b Dependent Variable: Y

## Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,582(a)	,339	,303	,32252

a Predictors: (Constant), X2, X1

### Pembahasan

Stres kerja dan kompensasi dalam perusahaan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan. Baik perusahaan besar maupun kecil pasti memiliki tingkat stres dan kompensasi karyawan yang berbeda pula.

Dari penjelasan diatas bahwa kompensasi yang diberikan CV.Lamda Automation mampu memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan hal ini ditunjukkan dengan berkurangnya tingkat stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian uji simultan sebesar 9,486 (signifikansi 0,000 F= 0,000) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS menunjukkan stres kerja dan kompensasi tersebut secara serentak maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Hasil perhitungan yang diperoleh berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa hasil perhitungan yang diperoleh pada variabel stres kerja sebesar 2,902 atau nilai sign 0,000 > 0,05, berarti  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil perhitungan yang diperoleh berdasarkan uji t Hasil perhitungan yang diperoleh pada variabel kompensasi sebesar 2,665 atau nilai sign 0,000 > 0,05, berarti  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel yang paling dominan adalah variabel stres kerja sebesar 2,902 dan secara simultan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Temuan dalam penelitian ini didukung oleh (Ernest W. Brewer and Jama McMahan Landers 2003, Nazarin Mohajeri and Nelson 1999) yang sama-sama mendukung pentingnya stres kerja dan kompensasi sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang diharapkan perusahaan.

Koefisien regresi yang digunakan untuk menentukan variabel paling dominan dapat diketahui sebagai berikut :

$$Y = 1,527 + ,305 X1 + ,349 X2$$

Dari koefisien regresi dapat dikatakan faktor dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah kompensasi karena mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,349.

### Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan maka hasil analisis yang telah dilakukan, secara ringkas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil pengolahan SPSS 14.00 ANOVA sebesar 9,486.
2. Hasil perhitungan yang diperoleh pada variabel stres kerja sebesar 2,902 atau nilai sign 0,000 > 0,05, berarti  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Hasil perhitungan yang diperoleh pada variabel kompensasi sebesar 2,665 atau nilai sign  $0.000 > 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Bahwa secara parsial variabel yang paling dominan adalah kompensasi sebesar 0,349 dan secara simultan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Memberikan beban pekerjaan yang lebih proporsional
2. Selalu mengadakan sosialisasi jika ada peraturan-peraturan baru yang menyangkut beban kerja pegawai (variabel stress kerja).
3. Kompensasi yang diberikan agar ditingkatkan namun disesuaikan dengan kinerja karyawan, sehingga tidak hanya karyawan saja yang memiliki kepuasan kerja namun juga dari pihak perusahaan.
4. Pihak manajemen harus memperhatikan pengelolaan kompensasi yang diberikan kepada para karyawan sehingga dapat mengurangi stres kerja.

### Daftar Pustaka

- Arief, Muhammad, 2012. *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Keuasan Kerja Operator SPBU Pasti Pas Di Surabaya*. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A.A, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya
- Istijanto, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Cahyasari Arum, 2009, *Pengaruh Faktor-Faktor Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian*, Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Hafni Anitawidanti, 2010, *Analisis Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan Gender*, Fakultas Ekonommi Universitas Diponegoro, 26,38.
- Handoko, Hani T, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*, Yogyakarta : BPFE , 24.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, 76.
- Rodziah Kurnia Dewi, 2014, *Analisis pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*, 17.
- Siagian P. Sondang, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Rivai Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari teori ke praktek*, Jakarta : Rajawali Pers
- http : [www.ethesse-uin-malang.ac.id/digital](http://www.ethesse-uin-malang.ac.id/digital) library.2014

