

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. ELABRAM  
SYSTEMS JAKARTA.**

**KANTI HERDIAN KUSUMA  
8215139067**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2015**

## ABSTRAK

**Kanti Herdian Kusuma, 2015; *Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Elabram Systems*. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.**

Tujuan penelitian secara umum adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di PT. Elabram Systems dengan sampel sebanyak 66 responden adalah karyawan PT. Elabram Systems. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5 %. Hasil uji validitas yang dilakukan pada seluruh variabel instrument valid dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,388. Uji realibilitas *Cronbach's Alpha* kompensasi sebesar 0,756, stres kerja sebesar 0,860, lingkungan kerja sebesar 0,700 dan kepuasan kerja sebesar 0,788. Hasil pengujian hipotesis, didapati: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja,kepuasan kerja.

## **ABSTRACT**

***Kanti Herdian Kusuma, 2015; Effect of Compensation, Work Stress and Work Environment on Employee Satisfaction PT. Elabram Systems. Skripsi, Jakarta: Concentration in Human Resource Management, Management Studies Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.***

*The research objective in general is to determine how much influence compensation, job stress and working environments on job satisfaction. The research was conducted at PT. Elabram Systems with a sample of 66 respondents are employees of PT. Elabram Systems. Hypothesis testing is done through the test by comparing t-hitung with t-table at a significance level of 5%. Validity test results conducted on the entire variable valid instruments with a value  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0.388. Cronbach's Alpha reliability test compensation of 0.756, 0.860 of work stress, work environment and job satisfaction of 0,700 by 0.788. Results of hypothesis testing, were found: 1) Compensation positive and significant effect on job satisfaction. 2) Work stress and significant positive effect on job satisfaction. 3) The working environment positive and significant effect on job satisfaction.*

*Keywords: compensation, job stress, working environment, job satisfaction*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus  
NIP. 19671207 199203 1001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		02-02-16
2. <u>Widya Parimita, SE, MPA</u> NIP. 19700605 200112 22001	Sekretaris		03-02-16
3. <u>Dr. I Ketut R Sudiardhita, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		27/1/2016
4. <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Pembimbing I		02-02-16
5. <u>Dra. Sholikhah, MM</u> NIP. 19620623 199003 2 001	Pembimbing II		27/1/2016

Tanggal Lulus : 22 JANUARI 2016

## **PERNYATAAN ORISINALITAS**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di perguruan tinggi lain
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri dengan arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2016  
Yang Membuat Pernyataan

Kanti Herdian Kusuma  
No. Reg: 8215139067

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Elabram Systems. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si.,M.Si selaku Kaprodi S1 Manajemen FE UNJ.
2. Bapak Agung Wahyu Handaru, ST., MM selaku Dosen Pembimbing I Skripsi.
3. Ibu Sholikhah, MM, selaku Dosen Pembimbing II.
4. Bapak I Ketut. R Sudiardhita, M.Si selaku Dosen Penguji Ahli.
5. Ibu Widya Parimita, SE, MPA selaku Dosen Penguji Sekretaris.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu dan motivasinya selama perkuliahan.
7. Kedua orang tua peneliti, bapak Sumpeno dan Ibu Maryam, serta kakak dan Adik Kanti Maulia Nugroho dan Kanti Prasetyo Rachmandani, Amira Mutiarasari dan seluruh keluarga besar peneliti yang telah memberikan motivasi dan doa yang tiada henti serta perhatian yang begitu besar, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

8. Pegawai PT Elabram Systems Chahya Melati, Vinne, Sukardiyanto 'Didoy', Jati Nugroho, 'kakak' Stephani, dan seluruh staff yang tidak dapat disebutkan satu persatu terima kasih atas kesan dan kenyamanannya selama bekerja.
9. Teman-teman seperjuangan konsentrasi SDM, Daniar, Paskah, Miranti, Hildayanti, dan teman-teman Jurusan Alih Program Manajemen 2013 'Batak' Ahmad, Boim, Rachmat, Dwi, Supriyadi, Tri, Andita, Firman, dan semuanya yang tidak peneliti sebut satu persatu terima kasih atas masukan dan saran mengenai penulisan skripsi.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti maupun pembaca. Aamiin.

Jakarta, Januari 2016

Peneliti

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
JUDUL	
ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I       PENDAHULUAN</b>	
A.     Latar Belakang.....	1
B.     Perumusan Masalah .....	11
C.     Pembatasan Masalah .....	11
D.     Kegunaan Penelitian .....	11
<b>BAB II       KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS</b>	
A.     Kajian Teori .....	13
1.    Kepuasan Kerja .....	13
1.1 Definisi kepuasan kerja.....	13
1.2 Dimensi Kepuasan Kerja .....	14
1.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	17
2.    Kompensasi .....	19
2.1 Definisi Kompensasi .....	19
2.2 Dimensi Kompensasi .....	20
2.3 Tujuan pemberian kompensasi .....	23
3.    Stres Kerja .....	25



	3.1 Definisi Stres Kerja.....	25
	3.2 Dimensi Stres Kerja .....	27
	3.3 Cara Mengatasi Stres Kerja .....	34
	4. Lingkungan Kerja.....	36
	4.1 Definisi Lingkungan Kerja .....	36
	4.2 Faktor Lingkungan Kerja .....	37
	4.3 Dimensi Lingkungan Kerja .....	38
B.	Hasil Penelitian yang Relevean .....	41
C.	Posisi Penelitian .....	56
D.	Kerangka Pemikiran .....	57
	1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .	57
	2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ...	58
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	59
E.	Perumusan Hipotesis Penelitian .....	60
<b>BAB III</b>	<b>OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1.	Objek dan Ruang Lingkup Penelitian .....	62
	3.1.1 Objek Penelitian.....	62
	3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	62
	3.1.3 Batasan Penelitian .....	63
3.2	Metode Penelitian .....	63
3.3	Populasi dan Sampel .....	64
	3.3.1 Populasi .....	64
	3.3.2 Sampel .....	64
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	66
	3.4.1 Pengumpulan Data Primer .....	66
	3.4.2 Pengumpulan Data Sekunder .....	68
3.5	Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	58
	3.5.1 Variabel Penelitian .....	68

3.6	Teknik Analisis Data .....	71
3.6.1	Uji Instrumen .....	71
	A. Uji Validitas .....	71
	B. Uji Reabilitas .....	72
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	73
3.7.1	Uji Normalitas .....	73
3.7.2	Uji Linearitas .....	73
3.7.3	Uji Multikolineartias .....	74
3.7.4	Uji Heteroskedastisitas .....	74
3.7.5	Analisis Regresi Linear Berganda .....	75
3.8	Uji Hipotesis .....	75
3.8.1	Uji F (Simultan) .....	75
3.8.2	Analisis Koefisien Determinasi .....	76

#### **BAB IV           HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Deskripsi Unit Analisis .....	77
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	78
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	79
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	79
4.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	80
4.2	Hasil Penelitan dan Pembahasan .....	81
4.2.1	Hasil Pengujian Instrumen .....	81
4.2.2	Hasil Uji Validitas .....	81
4.2.3	Uji Reabilitas .....	83
4.2.4	Analisis Deskriptif .....	84
	4.2.4.1 Analisis Deskriptif Kompensasi .....	85

4.2.4.2	Analisis Deskriptif Stres Kerja .....	88
4.2.4.3	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja ..	92
4.2.4.4	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja ....	94
4.2.5	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	98
4.2.5.1	Uji Normalitas .....	98
4.2.5.2	Uji Linearitas .....	99
4.2.5.3	Uji Multikolinearitas .....	102
4.2.5.4	Uji Heteroskedastisitas .....	103
4.2.6	Hasil Analisis Regresi .....	104
4.2.6.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	104
4.2.6.2	Hasil Uji F.....	106
4.2.6.3	Hasil Analisis Determinasi .....	109
4.2.7	Intepretasi Hasil Peneltian .....	109
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Kesimpulan .....	113
5.2	Saran .....	115
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	117
<b>LAMPIRAN</b>	.....	122
<b>RIWAYAT HIDUP PENULIS</b>	.....	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT Elabram Systems ..... 2
Tabel 1.2	Hasil Pra Penelitian Kepuasan Kerja Karyawan ..... 3
Tabel 1.3	Data Karyawan Mengundurkan Diri PT Elabram Systems ..... 5
Tabel 1.4	Hasil Pra Penelitian tentang Kompensasi ..... 6
Tabel 1.5	Hasil Pra Penelitian tentang Stres Kerja ..... 8
Tabel 1.6	Hasil Pra Penelitian tentang Lingkungan Kerja ..... 9
Tabel 2.1	Hasil Penelitian yang Relevan ..... 55
Tabel 3.1	Bobot Skala Likert ..... 68
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel ..... 69
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 77
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..... 78
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ..... 79
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..... 80
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan ..... 80
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas ..... 82
Tabel 4.7	Hasil Uji Realibilitas ..... 84
Tabel 4.8	Analisis Deskriptif Kompensasi ..... 86

Tabel 4.9	Analisis Deskriptif Stres Kerja .....	88
Tabel 4.10	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja .....	92
Tabel 4.11	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja .....	94
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas .....	98
Tabel 4.13	Hasil Uji Linearitas antara Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kepuasan Kerja .....	100
Tabel 4.14	Hasil Uji Linearitas antara Variabel Stres Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja .....	100
Tabel 4.15	Hasil Uji Linearitas antara Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja .....	101
Tabel 4.16	Uji Multikolinearitas .....	102
Tabel 4.17	Uji Heterokedastisitas .....	103
Tabel 4.18	Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda .....	104
Tabel 4.19	Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja .....	108
Tabel 4.20	Hasil Analisis Determinasi .....	109
Tabel 4.21	Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear .....	110

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Bagan alur kerangka pemikiran .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

Hasil Uji Reabilitas Kompensasi .....	I
Hasil Uji Reabilitas Stres Kerja .....	I
Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja .....	I
Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja .....	I
Hasil Uji Normalitas X1,Y .....	II
Hasil Uji Normalitas X2,Y .....	II
Hasil Uji Normalitas X3,Y .....	III
Hasil Uji Linearitas X1,Y .....	III
Hasil Uji Linearitas X2,Y .....	III
Hasil Uji Linearitas X3, Y .....	IV
Hasil Uji Multikolinearitas .....	IV
Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	IV
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	V
Kuisisioner Penelitian .....	VI
Tabulasi Hasil Kuisisioner .....	VII

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia melalui segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan di masa mendatang. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi program yang sangat penting di lingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian karena bagaimanapun juga kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas akan bersikap negative



terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Dengan kepuasan yang tinggi, maka akan tercipta karyawan yang berprestasi dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, kesalahan dapat dikurangi, kemungkinan perpindahan karyawan ke lain perusahaan dapat diperkecil, penggunaan waktu istirahat dengan tepat, dan lain sebagainya yang pada akhirnya efektivitas kerja dapat tercapai. Kepuasan karyawan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi.

PT Elabram Systems merupakan perusahaan dibidang jasa *outsourcing* bagi perusahaan telekomunikasi. Khususnya bidang *engineering telecommunication*. Elabram memiliki karyawan mencapai 66 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Berikut adalah jumlah karyawan PT. Elabram System.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT. Elabram Systems 2015**

Departemen	Status Karyawan		Total
	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	
Sales	1	3	4
Recruitment	-	9	9
Finance	4	19	23
Talent Acquisition Deployment	11	13	24
IT	2	1	3
HRD	-	3	3
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>48</b>	<b>66</b>

Sumber: HRIS PT. Elabram Systems, 2015.

Alasan peneliti memilih PT. Elabram Systems sebagai objek penelitian didasarkan pada keluhan karyawan pada ketidakpuasan dalam bekerja. Untuk mengetahui sejauh mana ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaannya peneliti mengajukan pertanyaan kepada 20 responden seperti yang terlihat dibawah ini.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Penelitian tentang Kepuasan Kerja Karyawan**

Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban Responden	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Merasa cocok dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini	5	15	25%	75%
Posisi sekarang merupakan tujuan anda masuk perusahaan ini	4	16	20%	80%
Rekan kerja dikantor ini menyenangkan	15	5	75%	25%
Kesempatan peluang dan jenjang karir cukup bagus	3	17	15%	85%
Gaji yang didapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan dan jenjang pendidikan	2	18	10%	90%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2015.

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa 15 karyawan tidak cocok dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini hal tersebut ditandai dengan karyawan menjawab tidak pada pernyataan tersebut. Sebanyak 16 karyawan menyatakan tidak pada posisi yang mereka jabat sekarang. Dikarenakan posisi awal yang dijanjikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Sedangkan untuk pertanyaan rekan kerja sekantor sebanyak 15 orang menjawab ya, hal ini menandakan lingkungan teman kerja kantor menyenangkan. Sebanyak 17 orang menjawab tidak pada kesempatan peluang dan jenjang karir di perusahaan. hal tersebut menandakan tidak bagusnya peluang karir di

perusahaan tersebut. Pertanyaan terakhir adalah yang paling sensitif bagi karyawan. Sebanyak 18 orang menjawab tidak. Hal ini menandakan ketidaksesuaian gaji yang didapatkan di perusahaan.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa kurang puas bekerja pada perusahaan. diantaranya tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukan, posisi berbeda ketika sudah bekerja, peluang dan jenjang karir yang tidak bagus, dan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan bidang pendidikan.

Dengan permasalahan diatas kepuasan kerja karyawan PT. Elabram System pada akhirnya berujung pada tingkat pengunduran diri dapat dilihat pada grafik berikut

**Tabel 1.3**

**Data Karyawan Mengundurkan Diri PT. Elabram Systems**

<b>Tahun</b>	<b>Karyawan Tetap</b>	<b>Karyawan Kontrak</b>	<b>Jumlah Karyawan Keluar</b>	<b>Total Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase</b>
2013	5	37	42	87	48,27%
2014	14	62	76	92	82,60%
2015	-	18	18	66	27,27%

Sumber: HRIS PT. Elabram System (Data Diolah Peneliti), 2015.

Berdasarkan data yang diolah diatas, tingkat pengunduran diri karyawan elabram sangat tinggi. Pengunduran diri karyawan mengalami peningkatan.

Diawali pada tahun 2013 jumlah karyawan keluar sebanyak 42 orang. Puncaknya terjadi pada tahun 2014 sebanyak 76 orang mengundurkan diri dari perusahaan. sedangkan untuk tahun 2015 terjadi penurunan 18 orang mengundurkan diri.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2013, 2014, 2015 perusahaan memiliki tingkat pengunduran diri yang tinggi sebesar 48,27%, 82,60% dan 27,27%. Melihat tabel diatas sebanyak 117 karyawan merupakan karyawan kontrak selama periode tiga tahun tersebut mengundurkan diri. Masalah tenaga kerja kontrak memang menjadi problem tersendiri bagi seorang karyawan yang mengharapkan kepasatian bekerja. Hal tersebut jika tidak di tangani secara serius maka akan berdampak bagi perusahaan dan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada umumnya. Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti sebagian besar responden dapat dikatakan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor.

Faktor yang diduga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan ukuran terhadap kepuasan kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, hal tersebut akan memotivasi karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan

harus dapat menetapkan kompensasi dengan tepat, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk melihat bahwa kompensasi memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja peneliti melakukan rangkaian pra penelitian kepada 20 orang responden sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Penelitian tentang Kompensasi**

Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban Responden	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Penetapan gaji berdasarkan masa kerja dan jabatan	4	16	20%	80%
Sesuaiinya pemberian tunjangan dari perusahaan kepada karyawan	2	18	10%	90%
Jaminan kesehatan/asuransi yang diberikan karyawan sudah adil	7	13	35%	65%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015.

Berdasarkan tabel pra penelitian diatas sebanyak 80% menyatakan tidak pada penetapan gaji berdasarkan masa kerja jabatan. Sebanyak 90% menyatakan tidak sesuaiinya pemberian tunjangan dari perusahaan kepada karyawan lalu sebanyak 65% menyatakan bahwa jaminan asuransi yang diberikan kepada karyawan tidak adil. Banyaknya presentase yang menjawab tidak dapat diduga bahwa adanya hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja.

Faktor lain yang diduga menyebabkan kepuasan kerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik karyawan maupun perusahaan. Stres jika tidak diminimalisasi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan akan mengganggu sistem kerja organisasi.

Untuk melihat adanya hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja penelitian mengadakan serangkaian pra penelitian kepada 20 responden sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Penelitian tentang Stres Kerja**

Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban Responden	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan	5	15	25%	75%
Kepastian dalam bekerja (menjadi pegawai tetap)	0	20	0%	100%
Beban kerja di kantor mempengaruhi kondisi fisik	14	6	70%	30%

Sumber: Diolah Peneliti, 2015.

Melihat hasil diatas sebanyak 75% tugas yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Lalu secara bersama-sama menyatakan perusahaan tidak memberikan kepastian bekerja bagi karyawannya dan 70%

menyatakan beban kerja mempengaruhi kondisi secara fisik karyawan. Dari hasil pra kuisisioner diatas dapat diduga bahwa stres kerja mempunyai

Faktor lain yang diduga menyebabkan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik itu secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh.

Untuk melihat adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja peneliti membuat pra penelitian kepada 20 responden. Hasil nya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Penelitian tentang Lingkungan Kerja**

Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban Responden	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Saya merasa nyaman dengan pencahayaan ruangan	17	3	85%	15%
Saya memiliki privasi dalam bekerja dengan ruang yang diberikan	14	6	70%	30%
Keakraban antar pegawai tetap terjalin di luar jam kerja	15	5	75%	25%

Sumber: Diolah Peneliti, 2015.



Sebanyak 85% karyawan menyatakan nyaman dengan pencahayaan ruangan, lalu sebanyak 70% menyatakan memiliki privasi dengan ruang yang diberikan dan sebesar 75% menyatakan keakraban antar pegawai tetap terjalin diluar jam kerja kantor. Dari kesimpulan diatas dengan karyawan menyatakan nyaman, memiliki privasi, dan tetap terjalinnya keakraban diluar jam kerja, dapat diduga adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Elabram Systems Jakarta.”

## **B. Perumusan Masalah**

1. Bagaimanakah gambaran kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Elabram Systems?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Elabram Systems?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Elabram Systems?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

5. Apakah kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Elabram Systems?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi masalah diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti, kompensasi, promosi, supervisi, rekan kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Dalam penelitian ini dibatasi pada kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam bidang manajemen khususnya mengenai kompensasi, stress kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Perusahaan

Untuk memberikan manfaat praktis atau operasional bagi dunia bisnis. Memberikan informasi dan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan sebagai bahan masukan bagi perusahaan.

b. Akademik

Menambah referensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti mengenai kompensasi, stres kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Peneliti

Menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, stres kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

## BAB II

### KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kepuasan Kerja

###### 1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting yang dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pengertian kepuasan kerja itu sendiri Menurut Hasibuan “merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang pegawai yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.<sup>1</sup>

Selain itu Robbins dan Timothy mengartikan “kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya”.<sup>2</sup> Pendapat lain dikemukakan oleh Mathis dan Jackson “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”.<sup>3</sup> Pandangan senada dikemukakan oleh Sopiah, “kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan

---

<sup>1</sup> Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)

<sup>2</sup> Stephen P. Robbins dan Judge A Timothy, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 110.

<sup>3</sup> Robert L Mathis dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 121.

emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja”.<sup>4</sup> Sedangkan Robbins dan Judge yang menjelaskan bahwa

secara rata-rata individu merasa puas dengan keseluruhan kerja mereka, dengan kerja itu sendiri, pengawas, dan rekan kerja mereka. Namun mereka cenderung tidak begitu puas dengan bayaran atau gaji dan peluang promosi yang diberikan oleh perusahaan.<sup>5</sup>

Dari berbagai pendapat ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menunjukkan perasaan puas atau tidak puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan setelah bekerja.

## 1.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan dengan karyawan lainnya pastilah berbeda, dikarenakan setiap karyawan memiliki definisi masing-masing mengenai kepuasan kerja yang sesuai dengan keinginannya sejauh mana ia merasa puas atau tidak dengan apa yang didapatkannya. Berikut menurut Robbins dan Judge terdapat dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Bayaran atau gaji
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2008), h.170.

<sup>5</sup> Stephen. P. Robins & Judge, A. Timothy, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat 2008), h.110.

<sup>6</sup> *Ibid.*

Pekerjaan itu sendiri adalah pekerjaan yang relatif menantang dan membangkitkan semangat cenderung disukai oleh karyawan dibandingkan dengan pekerjaan yang membosankan. Bayaran atau gaji adalah balas jasa dari apa yang mereka kerjakan atas kesesuaian dengan beban kerja, resiko kerja, dan jenis kerja. Promosi adalah Jenjang karir yang jelas dan pemberian promosi untuk naik jabatan. Pengawasan adalah atasan yang memberikan pengawasan langsung serta rekan kerja adalah dukungan dan bantuan yang diberikan sesama karyawan.

Selanjutnya Gibson, dkk menjelaskan kepuasan kerja dibagi atas lima dimensi yaitu:

1. *Job* (pekerjaan)
2. *Pay* (pembayaran)
3. *Promotion Opportunities* (kesempatan promosi)
4. *Supervisor* (penyelia)
5. *Co-workers* (rekan kerja)<sup>7</sup>

Sejauh mana pekerjaan tersebut dipandang menarik disebut dengan pekerjaan itu sendiri. Jumlah yang diterima sesuai dengan hak nya disebut dengan pembayaran. Ketersediaan peluang untuk kenaikan jabatan disebut dengan kesempatan promosi. Kemampuan atasan untuk memperhatikan karyawan dimaksud dengan penyelia. Sedangkan sejauh mana rekan kerja yang bersahabat, berkompetensi dan saling mendukung termasuk dalam rekan kerja.

---

<sup>7</sup>James L. Gibson, dkk, *Organization Behavior, Structure, Processes*, (New York: McGraw Hill, 2012), h. 102.

Kepuasan kerja menurut Smith, Kendal & Hullin dalam Luthans kepuasan kerja terdiri atas beberapa dimensi adalah,

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)
2. Atasan (*Supervision*)
3. Teman Sekerja (*Workers*)
4. Promosi (*Promotion*)
5. Gaji (*Pay*)<sup>8</sup>.

Pekerjaan itu sendiri adalah pekerjaan yang memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

Teman sekerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

---

<sup>8</sup> Fred, Luthans, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, (Yogyakarta: Andi, 2006), h. 243

Senada dengan beberapa ahli diatas Sopiah mengemukakan terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu, kepuasan pekerjaan, kepuasan gaji, kepuasan pengawasan, kepuasan moral dan kepuasan rekan kerja.<sup>9</sup>

Dari penjabaran beberapa dimensi kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pekerjaan itu sendiri, pembayaran, kesempatan promosi, *supervisor*, dan rekan kerja.

### **1.3. Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi akan meningkat. Menurut Siagian, kepuasan kerja dapat dikaitkan terhadap berbagai

faktor, yaitu sebagai berikut:

- 1). Kepuasan Kerja dan Kemangkiran
- 2). Kepuasan Kerja dan Keinginan Pindah
- 3). Kepuasan Kerja dan Usia
- 4). Kepuasan Kerja dan Tingkat Jabatan<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008), h. 175

<sup>10</sup> Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009) h.



Kepuasan kerja dan kemangkiran dimaksudkan adalah seorang pegawai yang merasa puas akan hadir di tempat tugas sesuai dengan prosedur kerja yang diterapkan kecuali ada alasan yang benar-benar kuat yang dapat dipertanggungjawabkan sehingga ia mangkir. Sebaliknya pegawai yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Kepuasan kerja dan keinginan pindah merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam seperti penghasilan rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja. Kepuasan kerja dan usia Artinya, kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut usia pegawai, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain adalah gaya hidup yang sudah mapan, sumber penghasilan yang relatif terjamin, adanya ikatan batin dan persahabatan antara rekan-rekan dalam organisasi. Sedangkan kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan tingkat jabatan, hal ini bermakna bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi maka tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula.

Dari indikator kepuasan kerja di atas maka dapat dipahami bahwa kepuasan kerja akan tercipta apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya

terpenuhi. Tetapi apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak terpenuhi akan terjadi ketidakpuasan kerja karyawan.

Berdasarkan apa yang telah di jelaskan diatas maka dapat disintesisakan Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kepuasan kerja dapat diukur dengan dimensi antara lain adalah pekerjaan, pembayaran, kesempatan promosi, penyelia dan rekan kerja.

## **2. Kompensasi**

### **2.1 Definisi Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan motivasi tambahan kepada karyawan agar terus berusaha maksimal demi tujuan perusahaan.

Terkait dengan pengertian kompensasi seperti yang dikemukakan oleh Handoko “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.<sup>11</sup> Sedangkan Malayu mendefinisikan kompensasi adalah sebagai berikut,

semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang

---

<sup>11</sup> Hani T Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Jogjakarta, 2011), h. 155.

diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.<sup>12</sup>

Pengertian tentang kompensasi juga dijelaskan oleh William B.

Werther dan Keith Davis dalam Sofiyandi mendefinisikan sebagai berikut:

*compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personal departement usually design and administes employee.*”(Kompensasi adalah apa yang karyawan terima dalam pertukaran pekerjaan mereka apakah gaji perjam atau periodik, departemen personal biasanya desain dan mengelola karyawan<sup>13</sup>

Merujuk pada definisi yang telah diungkapkan oleh para ahli tersebut, kompensasi dalam penelitian ini di definisikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan baik berupa kompensasi finansial maupun non finansial atas imbalan pekerjaan yang telah dilakukan.

## 2.2 Dimensi Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bermacam-macam bentuknya. Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal terkait kompensasi, “kompensasi terdapat dalam dua jenis yaitu finansial dan non finansial”.<sup>14</sup>

Kompensasi finansial terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Berupa gaji, tunjangan dan insentif.

---

<sup>12</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 117.

<sup>13</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 160.

<sup>14</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 742

- b. Seperti asuransi, pemberian jaminan nasional dan imbalan prestasi.

Sedangkan kompensasi non finansial juga terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Pekerjaan, tantangan, kesempatan belajar, dan penghargaan.
- b. Lingkungan seperti kebijakan, kenyamanan, dan fasilitas

Pedapat lain yang serupa dikemukakan oleh Handoko dimensi dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Finansial terdiri dari gaji, dan insentif.
2. Non finansial merupakan kompensasi pelengkap dalam bentuk penyediaan paket *benefits* dan penyelenggaraan program pelayanan kepada karyawan<sup>15</sup>

Pendapat serupa dikemukakan oleh Sutrisno dimensi dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Finansial meliputi: gaji pokok, penghasilan tidak tetap (bonus, komisi, opsi saham, insentif, asuransi, tunjangan jabatan, tunjangan karyawan pembagian keuntungan)
2. Non finansial meliputi: *benefit* dan *service*.<sup>16</sup>

Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur. Sedangkan upah adalah imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

---

<sup>15</sup> Hani T Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, (Yogyakarta: BPFE, 2010), h. 183

<sup>16</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), h. 187.

Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan. Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu. Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.

Tunjangan karyawan tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).

*Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti program pelatihan, fasilitas, dan *rewards*.

Pendapat serupa didukung oleh Panggabean dalam Sunyoto mengelompokkan kompensasi kedalam dua kelompok yaitu,

1. Finansial
2. Non Finansial<sup>17</sup>

Kompensasi Finansial yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi. Kompensasi non finansial diterima oleh karyawan dalam bentuk penyelenggaraan beasiswa bagi karyawan berprestasi dan fasilitas penunjang karyawan.

### **2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Suatu perusahaan memberikan kompensasi kepada pegawainya dengan tujuan tertentu. Menurut Malayu tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan kerja sama.
- b. Kepuasan kerja dengan balas jasa.
- c. Pengadaan efektif.
- d. Motivasi.
- e. Stabilitas karyawan.
- f. Disiplin.
- g. Pengaruh serikat buruh.
- h. Pengaruh pemerintah.<sup>18</sup>

Pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan adalah bagian dari ikatan kerja sama. Kepuasan kerja dengan balasa jasa akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik,

---

<sup>17</sup> Danang Sunyoto, *Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Acedemic Publishing Service, 2012), h, 31.

<sup>18</sup> *Ibid.*, h. 121.

status social dan egoistiknya karyawan sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya adalah bagian dari kepuasan kerja dengan balas jasa. Dengan program kompensasi yang ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah disebut dengan pengadaan efektif.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya disebut motivasi. program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih teramin karena *turnover* relatif kecil termasuk dalam stabilitas karyawan. Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik mereka akan menyadari serta mentaati peraturan peraturan yang berlaku termasuk dalam disiplin.

Program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya termasuk dalam pengaruh serikat buruh. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan termasuk dalam pengaruh pemerintah.

Adanya tujuan pemberian kompensasi dengan maksud memotivasi karyawan, berbalas jasa, memberikan kedisiplinan dan memberikan rasa puas kepada karyawannya.

Dari penjelasan yang sudah dituliskan maka dapat disintesis bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan atas kerja mereka. Dimensi kompensasi dibagi menjadi dua finansial dan non finansial.

### 3. Stres Kerja

#### 3.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi dimana seorang karyawan berada dalam posisi yang tidak menguntungkan seperti ketegangan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kondisi psikis dan fisiknya. Berikut penjelasan mengenai stres kerja menurut pendapat para ahli salah satunya menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani sebagai berikut

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.<sup>19</sup>

Hal tersebut senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko bahwa

Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan

---

<sup>19</sup> Rivai Veithzal dan Ella Sagala Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 1008.



yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya.<sup>20</sup>

Kedua pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan pada seseorang dalam hal ini seorang karyawan, dengan ketegangan tersebut dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Pada akhirnya stres yang terlalu besar dapat mengancam seseorang dalam menghadapi lingkungan yang berakibat dapat mengganggu hasil kerja seseorang atau prestasi kerjanya.

Dalam pandangan Mangkunegara “stres kerja adalah perasaan menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.<sup>21</sup>

Stres kerja menurut pemaparan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya berupa perasaan tertekan. Dalam kondisi tersebut mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja juga merupakan sesuatu yang negatif yang dapat diakibatkan karena adanya tekanan, beban, dan konflik serta adanya ketimpangan antara karakteristik kepribadian pegawai baik sifat maupun sikap mereka dengan aspek-aspek pada pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi dalam semua kondisi pada saat mereka bekerja.

---

<sup>20</sup> Hani T Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008) h. 200.

<sup>21</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, Cetakan ketiga, 2009), h. 128.

### 3.2 Dimensi Stres Kerja

Pada umumnya orang menganggap bahwa stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar.

Faktor yang menimbulkan stres di pekerjaan berdasarkan penelitian Hurrell, dkk yang dikemukakan dalam Munandar, adalah Faktor intrinsik dalam pekerjaan, faktor intrinsik ini meliputi:

1. Tuntutan Fisik
  - a). Bising
  - b). Paparan (*Exposure*)
  - c). Getaran
  - d). *Hygiene*
2. Tuntutan Tugas
3. Konflik Peran (*Role conflict*)
4. Pengembangan Karir
5. Hubungan Dalam Pekerjaan
6. Struktur dan Iklim Organisasi<sup>22</sup>

Tuntutan fisik mempunyai pengaruh terhadap kondisi fisik dan dapat membangkitkan stres diantaranya bising yang menyebabkan ketidakseimbangan psikologis, paparan menyebabkan rasa lelah dan ketidakmampuan berkonsentrasi, getaran merupakan sumber stres dalam sistem syaraf *neurological*, *Hygiene* terkait dengan lingkungan kerja yang bersih dan kenyamanan.

Tuntutan tugas merupakan beban kerja yang berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres, konflik peran timbul jika

---

<sup>22</sup> A.S Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2008), h. 381.

karyawan mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggungjawab yang dimiliki. Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan dan promosi.

Hubungan pekerjaan merupakan hubungan antar rekan kerja karyawan dan atasan apakah memiliki komunikasi yang baik atau buruk dan struktur dalam organisasi merupakan kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur, kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu.

Pendapat lain dikemukakan oleh Richard L. Daft stres kerja terbagi menjadi lima:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan fisik
3. Tuntutan peran
4. Konflik
5. Tuntutan interpersonal<sup>23</sup>

Tuntutan tugas adalah stresor yang muncul dari tugas yang dituntut oleh seseorang yang memegang pekerjaan tertentu. Beberapa jenis keputusan sifatnya menimbulkan stres; yang dibuat dibawa tekanan waktu, yang mempunyai konsekuensi serius, dan yang harus dibuat dari informasi tidak lengkap.

---

<sup>23</sup> Richard, L Daft. *Manajemen*. Edisi keenam, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h, 37.

Tuntutan fisik adalah stresor yang dikaitkan dengan keadaan di mana individu bekerja. Beberapa orang harus mengatasi kerja dalam keadaan yang dirancang dengan buruk, seperti sebuah kantor dengan penerangan yang tidak cukup atau sedikit privasi. Beberapa pegawai harus bersiasat dalam ruang kerja yang menyiksa, beberapa memperoleh terlalu sedikit atau terlalu banyak panas untuk kenyamanan. Beberapa tempat kerja menimbulkan bahaya bagi keselamatan dan kesehatan, dari lantai yang licin hingga udara yang terkena polusi.

Tuntutan peran adalah tantangan yang dikaitkan dengan peran perilaku yang diharapkan dari seseorang karena posisi orang tersebut dalam kelompok kerja. Beberapa orang menghadapi ambiguitas peran, yang berarti mereka tidak pasti tentang perilaku apa yang diharapkan dari mereka.

Konflik dapat mengakibatkan stres, orang yang berpengalaman dengan konflik peran dapat merasa seolah-olah mereka dipecah belah oleh ekspektasi yang bertentangan. Konflik peran terjadi ketika individu merasakan tuntutan yang tidak sesuai dari orang lain. Atasan sering merasakan konflik peran karena tuntutan atasannya bertentangan dengan keinginan pegawai.

Tuntutan interpersonal merupakan stresor yang dikaitkan dengan hubungan dalam organisasi. Walaupun dalam beberapa kasus hubungan interpersonal dapat mengurangi stres, hal ini juga dapat menjadi sumber

stres ketika kelompok menekan individu atau ketika terjadi konflik. Konflik interpersonal terjadi ketika dua atau lebih individu merasakan bahwa sikap atau tujuannya berlawanan arah.

Sedangkan stres kerja dikemukakan oleh Cooper adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan.
2. Masalah peran.
3. Hubungan interpersonal.
4. Perkembangan karir.
5. Struktur Organisasi.<sup>24</sup>

Kondisi pekerjaan adalah beban kerja berlebih secara kuantitatif, bahaya fisik dan jadwal bekerja. Masalah peran adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen. Faktor interpersonal adalah hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk, kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan, persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan. Perkembangan karir adalah kemandirian pekerjaan, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi dan promosi yang lebih tinggi dari kemampuannya. Struktur organisasi adalah struktur yang tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak berimbang.

Penjelasan lain yang berpotensi menimbulkan stres kerja seperti dikutip oleh Ubaidillah dari laporan ILO adalah sebagai berikut:

---

<sup>24</sup> Cary Cooper dan Alison Straw, *Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan*. (Jakarta: Kesaint Blanc, 2005), h. 134.

1. Tugas/pekerjaan yang *stressfull*,
2. Gaya Manajemen yang *stressful*,
3. Hubungan *interpersonal*,
4. Konflik peranan,
5. Nasib karir/perkembangan karir
6. Kondisi lingkungan.<sup>25</sup>

Tugas/pekerjaan yang *stressfull* seperti beban kerja yang terlalu berat, kurangnya waktu beristirahat, jam kerja yang terlalu panjang, dan rutinitas yang membosankan. Gaya manajemen yang *stressfull* adalah kurangnya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan kebijakan manajemen yang terlalu kejam (*lack of family-friendly policies*) yang hanya mementingkan faktor efisien dan mengabaikan faktor manusiawi. Hubungan *Interpersonal* adalah terlalu banyak konflik individu dan kurang bersahabat antar sesama. Konflik peranan adalah ketidakjelasan hasil kerja yang bisa diharapkan. Nasib karir/perkembangan karir adalah ketidakamanan kerja (*insecurity*), tidak ada kesempatan untuk berkembang dan tidak diberikan peluang untuk maju. Kondisi lingkungan yang mengancam keselamatan seperti tidak nyaman, tidak sehat dan tidak leluasa.

Pendapat lain yang serupa menurut Beehr dan Newman yang dikemukakan oleh Luthans membagi stres kerja sebagai berikut:

1. Stres bersumber dari lingkungan fisik
  - a. Kondisi penerangan
  - b. Tingkat kebisingan
2. Konflik peran (*role conflict*)
3. Peran tidak jelas (*role ambiguity*)

---

<sup>25</sup> B, Ubaidilah, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2007).

4. Beban kerja berlebih (*work overload*)
5. Tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility*)
6. Perkembangan karir (*career development*)
7. Iklim organisasi dan struktur organisasi<sup>26</sup>

Sumber stress ini mengacu pada kondisi ini fisik dalam lingkungan dimana pekerjaan harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada para pegawai anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran.

Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran, maka timbullah konflik. Konflik peran ini dapat bersifat objektif dan subjektif. Disebut objektif jika seseorang menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bertentangan. Disebut subjektif jika seseorang menghadapi ketidaksesuaian antara keinginan pribadi dengan tujuan serta nilai dirinya dengan tuntutan perannya.

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya. Hal ini juga pada saat individu mengalami ketidakpastian mengenai tindakan apa untuk diambil dalam rangka memenuhi suatu pekerjaan.

Beban kerja ini dapat bersifat kumulatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan

---

<sup>26</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, (Yogyakarta: Andi H, 2006), h. 442.

pekerjaan yang diberikan. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang ia hadapi menuntut keahlian yang melebihi kemampuannya. Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain/hal-hal lain.

Perkembangan karir dimaksud dengan stress ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stress ini dapat terjadi jika kerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini, atau juga tidak ada juga kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang yang tidak memiliki aspirasi karir.

Iklim organisasi Interaksi diantara individu, struktur kebijaksanaan dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan. Iklim dapat mempengaruhi tingkah laku diantara individu-in. dividunya atau diantara kelompoknya dan juga interaksi diantara mereka. Struktur organisasi stress yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku pada lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk dan struktur organisasi



kurang jelas dan dalam jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, amak hal tersebut dapat menjadi sumber stress. Posisi individu dalam struktur organisasi dapat juga menggambarkan bagaimana stress dialami.

### 3.3 Cara Mengatasi Stres Kerja

Ada beberapa tindakan yang dapat dilakukan karyawan untuk mengatasi stres kerja antara lain mencari dukungan sosial, mencari tindakan terapi, latihan relaksasi dan manajemen stres. Sementara itu Mangkunegara mengemukakan Ada 3 pola dalam mengatasi stres sebagai berikut

- a. Pola Sehat
- b. Pola Harmonis
- c. Pola Patologis<sup>27</sup>

Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengancara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan

---

<sup>27</sup> Mangkunegara, *op. cit.*, h. 158.

berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

Pola patologis ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan ketertarikan mengelola tugas dan waktu. cara dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Dari berbagai penjelasan dari para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah kondisi yang dialami oleh seseorang yang mempengaruhi kondisi fisik dan psikis, hal tersebut didasari dari berbagai faktor dalam lingkungan bekerja maupun luar kerja yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas maka dapat disintesis bahwa stres kerja merupakan kondisi psikologis dan fisiologis seseorang yang didasari oleh beberapa faktor. Stres kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu, tuntutan fisik, tuntutan tugas, konflik peran (*Role conflict*), pengembangan karir, hubungan interpersonal, struktur dan iklim organisasi.

## 4. Lingkungan Kerja

### 4.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Lingkungan kerja itu sendiri adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Pendapat ini dikemukakan oleh Nitisemito dalam Prastowo yang menyatakan, sebagai berikut

lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.<sup>28</sup>

hal senada menurut Nitisemito dalam Prastowo menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.<sup>29</sup>

Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko dalam Diana menyatakan “suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan atau orang-orang dalam perusahaan hal ini akan memberikan

---

<sup>28</sup> Prastowo, “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi”, *Jurnal Saintech Politeknik Indonusa Surakarta*, Vol. 1 No. 3, 2015, h. 1-15

<sup>29</sup> *Ibid.*

pengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut”.<sup>30</sup> Sependapat dengan Alex S. Niti Semito, Nurhasanah mendefinisikan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.<sup>31</sup>

Menurut ahli lain Supardi dalam Prabowo mendefinisikan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.”<sup>32</sup>

Merujuk pada definisi yang telah diungkapkan oleh para ahli tersebut, lingkungan kerja dalam penelitian ini didefinisikan keadaan dimana karyawan yang terpengaruh dengan lingkungan kerja dalam melakukan tugas yang dibebankannya.

## 4.2 Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sumamur dalam Wahyudi dan Suryono berpendapat bahwa “lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan

---

<sup>30</sup> Diana Khairani Sofyan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA”, *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol. 2 No. 1, 2013, h. 18-23..

<sup>31</sup> Andi Nurhasanah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Samarinda”, *Jurnal EKSIS*, Vol. 6 No. 1, 2010, h. 1266-1267

<sup>32</sup> Ovi Setya Prabowo, Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah di Pati, Tesis, (Universitas Muhamadiyah Surakarta), 2008, h. 28.

manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi”<sup>33</sup>.

Pendapat lain dikemukakan oleh G. Tyssen dalam Diana menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut

- a. Fasilitas Kerja
- b. Gaji dan Tunjangan
- c. Hubungan Kerja<sup>34</sup>

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan kerja dapat menyebabkan kinerja yang buruk masuk kedalam fasilitas kerja. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja dan kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil masuk ke dalam hubungan kerja.

### 4.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti secara garis besar jenis “lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik”<sup>35</sup>.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari temperature, penerangan, kelembapan,

---

<sup>33</sup> Amin Wahyudi, dan Jarot Suryono, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.1 No.1 Desember 2006, h. 1-14.

<sup>34</sup> Diana, Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA*, Malikussaleh *Industrial Engineering Journal*. Vol. 2 No. 1, 2013, h. 18-23.

<sup>35</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), h. 121.

sirkulasi udara, kebisingan, getaran, aroma, dan dekorasi. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik terdiri dari, pengawasan, suasana kerja, perlakuan, adanya loyalitas, dan adanya perasaan puas dari kalangan pegawai.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Nitisemito yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua yaitu:

1. Fisik : tata letak ruang kerja, penerangan, sirkulasi udara, kondisi peralatan kerja, tingkat keamanan, suara gaduh, dan kebersihan
2. Non Fisik : struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerjasama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi<sup>36</sup>

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik itu langsung maupun tidak langsung terdiri dari tata letak ruang kerja, penerangan, sirkulasi udara, kondisi peralatan kerja, tingkat keamanan, suara gaduh, dan kebersihan.

Lingkungan kerja non fisik adalah bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku karyawan dimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi terdiri dari struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerjasama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Hal serupa juga dijelaskan oleh Wursanto dimensi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor fisik (*physical working environment*)

---

<sup>36</sup> Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Gahlia Indonesia, 2002), h. 171-183

## 2. Faktor non fisik (*non physical working environment*)<sup>37</sup>

Semua keadaan yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja seperti gedung/ tempat kerja yang menarik, tersedianya fasilitas dan tempat kerja yang strategis disebut dengan lingkungan fisik, sedangkan keadaan diluar kondisi fisik perusahaan, yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja seperti perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai, kepuasan pegawai disebut dengan lingkungan kerja non fisik.<sup>38</sup>

Pendapat tersebut didukung juga oleh Ahyari dalam Chaisunah yang membagi lingkungan kerja menjadi dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik<sup>39</sup>

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan disebut dengan lingkungan kerja fisik seperti meja, kursi dan sebagainya. Secara non fisik seperti temperatur kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dll.

Berdasarkan definisi dari para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik menjadi faktor seorang karyawan mendapati kenyamanan, tingginya produktivitas kerja dan kepuasan dalam melakukan perkerjaan.

---

<sup>37</sup> Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2005), h.287.

<sup>38</sup> *Ibid*, h.288.

<sup>39</sup> Chaisunah dan Ani Muttaqiyathun, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya", *Jurnal*, Universitas Ahmad Dahlan, 2013. h. 5.

Dari pernyataan yang telah di paparkan diatas maka dapat disintesisakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan terdiri dari dua dimensi yaitu fisik dan non fisik.

## **B. Hasil Penelitian Yang Relevan**

1. Ayesha Yaseen dalam penelitiannya yang berjudul **“Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor’s Dissatisfaction in Punjab.”**COMSATS institute of Information Technology, Lahore, Pakistan, 2013.

Kepuasan kerja dapat meningkat dengan menyediakan sistem kompensasi yang baik seperti membayar gaji, pengakuan, promosi, dan kesempatan kerja. Faktor-faktor ini memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dokter. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui berbagai masalah manajemen kompensasi dari para dokter di rumah sakit sipil yang memiliki efek langsung pada tingkat kepuasan dokter. Penelitian ini merupakan penelitian yang tentatif dimana survei telah dilakukan dirumah sakit sipil terkenal Punjab dikota-kota besar seperti Lahore, Faisalabad, Rawalpindi, Multan, dan Bahawalpur.

Data primer telah diolah melalui kuisisioner dan data sekunder yang dikumpulkan melalui makalah penelitian. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaji, pengakuan, kesempatan promosi, dan pekerjaan



yang baik merupakan faktor manajemen kompensasi yang memiliki efek langsung terhadap kepuasan kerja dokter.

Namun alasan utama ketidakpuasan yang terjadi pada dokter karena mereka tidak mendapatkan struktur layanan yang tepat. Pemerintah harus meningkatkan kepuasan dokter dengan menyediakan jenis kompensasi non keuangan. Karena alasan utama yang terjadi pada dokter adalah ketidakpuasan di Punjab sebenarnya adalah struktur pelayanan. Pemerintah harus menerapkan sistem manajemen kinerja yang tepat untuk mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan umpan balik, kinerja dan promosi dari dokter.<sup>40</sup>

2. Saqib Usman, M. Tahir Akbar, Dr. Muhammed Ramzan dalam penelitiannya yang berjudul **“Effect Salary and Stress on Job Satisfaction of Teachers in District Sialkot, Pakistan.”** Superior University Lahore, Paskitan, 2013.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa faktor –faktor yang berkontribusi terhadap kepuasa kerja guru di berbagai perguruan tinggi di Sialkot. Kuisisioner dibagikan ke 100 guru dan 87 dikembalikan oleh responden. Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan korelasi dan regresi juga di terapkan. Hasil dari dua variabel independen hanya gaji guru yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Hal ini dapat

---

<sup>40</sup> Ayesha Yasheen, *”Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor’s Dissatisfaction in Punjab”*, *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 3, No. 1, 2013.

disimpulkan bahwa pengelola perguruan tinggi harus memperhatikan gaji guru untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.<sup>41</sup>

3. Rizwan Qaiser Danish, Ahmad Usman Shahid, Nauman Aslam, Ameer Ali dalam penelitiannya yang berjudul **“The Impact of Pay Satisfaction and Job Stress on Job Satisfaction in Pakistani Firms of Gujranwala.”** University of the Punjab, Lahore, Pakistan, 2015.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari kepuasan gaji dan stres kerja antara manajer dan karyawan yang bekerja di sektor industri dari Gujranwala, Pakistan. Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan manajerial maupun non manajerial. Keseluruhan 200 Kuisisioner di distribusikan dan 180 kembali dari responden yang bias digunakan untuk tingkat respon 90%. SPSS digunakan untuk menganalisa data dampak dari kepuasan gaji, stres kerja yang berlebihan dan kepuasan kerja adalah 26,9%. Variasi sekitar 11,1% di kepuasan kerja karena stres kerja dan variasi sekitar 47,8% di kepuasan kerja adalah karena kepuasan gaji. Hasil menyimpulkan bahwa gaji sangat penting untuk kepuasan kerja sementara stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Tidak diragukan lagi stres memiliki efek negatif yang besar pada

---

<sup>41</sup> Saqib Usman, M. Tahir Akbar, Dr. Muhammed Ramzan, “ *Effect of Salary and Stress on Job Satisfaction of Teachers in District Sialkot, Pakistan*”, *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, Volume 15, Issue 2, 2013.

kepuasan kerja tetapi jika karyawan mendapatkan penghasilan tampan atau membayar, itu dapat mengurangi efek buruk dari stres.<sup>42</sup>

4. Mary Makena Mugongo, Andrew T. Muguna, Dennis K.. Muriithi dalam penelitiannya yang berjudul **“Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teacher in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County.”** Chukka University, Kenya, 2015.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dampak dari kedua kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei deskriptif. Stratified random sampling digunakan untuk memilih ukuran sampel dari 214 guru diambil dari populasi target 474. Tanggapan dikumpulkan melalui pemberian kuesioner. Validitas dan reliabilitas kuesioner ditingkatkan melalui studi percontohan dilakukan di tiga sekolah di Meru Selatan Sub-County. Untuk memastikan validitas instrumen, baik wajah dan konten validitas digunakan. Data yang dikumpulkan dikategorikan kode dan kemudian ditabulasi menggunakan SPSS. Data kualitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif, berarti tabel frekuensi dan persentase. Hipotesis diuji dengan menggunakan chi-square. Studi ini menetapkan bahwa gaji pokok, tunjangan dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru untuk

---

<sup>42</sup> Rizwan Qaiser Danish, “*The Impact of Pay Satisfaction and Job Stress on Job Satisfaction in Pakistani Firms of Gujranwala District*”, *American Journal of Economics*, Vol. 1, No. 3, 2015.

sebagian besar. Penelitian ini menyimpulkan bahwa guru sangat puas dengan semua aspek dari kompensasi yang mereka terima.<sup>43</sup>

5. Peni Tunjungsari dalam penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.”** Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia, 2011.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui stress kerja, kepuasan kerja dan menguji pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 410, dan tehnik penarikan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *propotionate stratified random sampling* (sampel acak berstrata) sehingga diperoleh 81 karyawan sebagai sampel. Hasil analisis penelitian menunjukkan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung menunjukkan tingkat hubungan sedang, dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 34,3%, dan sisanya sebesar

---

<sup>43</sup> Mary Makena Muguongo, “*Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya*”, *Journal of Human Resource Management*, 2015.

65,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti, gaya kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, dan lain-lain.<sup>44</sup>

6. Rocky Potale, Yantje Uhing dalam penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kreja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.”** Universitas Sam Ratulangi Manado, 2015.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 88 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang

---

<sup>44</sup> Peni Tunjungsari, “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung”, *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia*, Vol 1 No. 1, 2011.

Utama dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga tujuan utama dari organisasi bisa tercapai.<sup>45</sup>

7. Irwan Lukiyanto dalam penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Semenanjung Pangeran Agung).”** Universitas Negeri Surabaya, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis dampak keuangan kompensasi dan stres kerja yang memiliki efek kepuasan kerja dari karyawan PT. Semenanjung Pangeran Agung. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh, di mana populasi digunakan adalah karyawan yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun dan sampel ukuran 32 responden. Metode analisis statistic digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 20 software. Berdasarkan hasil analisis Disimpulkan

- a) kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis pertama terbukti benar.
- b) stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis kedua tidak terbukti benar
- c) kompensasi finansial dan stres kerja adalah bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Rocky Potale, “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 3 No. 1, 2015.

8. Poundra Rizky Afrizal, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana dalam penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang).”** Universitas Brawijaya Malang, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel melalui uji hipotesis. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada 36 responden dari karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas (Konflik Kerja dan Stres Kerja) mempengaruhi variabel terikat (Kepuasan Kerja). Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai Fhitung sebesar 41,986 yang lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,275. Selain itu, secara parsial diketahui bahwa Konflik Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan didapatkannya nilai thitung yang lebih besar dari ttabel ( $-2,772 > 2,034$ ) dan nilai koefisien

---

<sup>46</sup> Irwan Lukiyanto, “Pengaruh Kompensasi Finansial, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2 No. 1, 2014.

sebesar -0,300 dan bertanda negatif. Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan didapatkannya nilai thitung yang lebih besar dari ttabel ( $-6,231 > 2,034$ ) dan nilai koefisien sebesar -0,312 dan bertanda negatif.<sup>47</sup>

**9. Gede Rumada dan I Wayang Mudiarta Utama, Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. 2011**

pekerjaannya. Agar karyawan memiliki rasa kepuasan kerja, suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan, dan parsial antara variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar, dengan sampel 54 responden. Variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Poundra Rizky Afrizal, "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8 No. 1, 2014

<sup>48</sup> Gede Rumada dan I Wayang Mudiarta Utama, "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar". *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, 2011.



**10. Khaidir Anas dengan Judul: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. 2011.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Penelitian ini merupakan penelitian kausatif yang menggambarkan dan menjelaskan bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Karya Mitra Muda, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 33 (tiga puluh tiga) responden yang bekerja di PT. Karya Mitra Muda. Teknik pengambilan sampel yaitu: total sampling. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, serta uji hipotesis pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil penelitian mengemukakan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda dengan sig 0,034 (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda dengan sig 0,037.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Khaidir Anas, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda, E-Journal Manajemen", *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*, Vol. 2, No. 1, 2013.

**11. Siti Arofah dengan Judul: Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Permata Cabang Bangkok Semarang. 2013**

Obyek dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank Permata Cabang Bangkok Semarang, sekitar 44 karyawan pada. Sementara beberapa dari majikan digunakan untuk sampel. Teknik analisis data menggunakan beberapa linier regression.sample t, sampel F dan tekad. Hasil dari penelitian ini adalah ada mendapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X1) dengan kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0.470 dan nilai Calculated (6611)> tabel (1,684) dan juga tanda (0,001) <menandatangani (0,05). Ada juga mendapat efek positif dan keahlian yang signifikan (x2) untuk kepuasan kerja (y). hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi 0,245 dan nilai calcucated (2.870)> tabel (1,684) dan juga tanda (0,007) <menandatangani (0,05). Ada mendapat efek positif dan lingkungan kerja yang signifikan (X3) ke kepuasan kerja (y). ini ditunjukkan dengan nilai regresi sekitar 0.487 dan nilai calcuted (5116)> tabel (1,684) dan juga tanda (0,000) <menandatangani (0,05). Ada mendapat efek positif dan signifikan kompensasi (x1) keahlian (x2) dan lingkungan kerja (x3) ke kepuasan kerja (y). Dalam hal tis penelitian ini siap terus ditunjukkan dengan nilai calcuted F (101,243)> F Tabel (3,32) dan tanda (0,000) <menandatangani (0,05).

Kesimpulan yang dapat kita ambil dari penelitian ini adalah kompensasi, keahlian dan lingkungan kerja secara langsung memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, keahlian dan lingkungan kerja mendapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Saran yang dapat diberikan oleh Bank adalah untuk meningkatkan gaji dan kompensasi insentif sebagai promosi sebagai hadiah bagi karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dari perusahaan. Karyawan harus ditingkatkan pengetahuan atau keahlian mereka tentang hal-hal harus untuk melakukan atau target yang berbasis sudah di set untuk pelanggan tidak berkurang.<sup>50</sup>

**12. Agung Wahyu Handaru dan Try Utomo dengan Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. X. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2013**

Dari hasil analisis diperoleh bahwa lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai suatu hubungan satu sama lain. Begitu juga *proxy* masing-masing variabel eksogen dan endogen mempunyai pengaruh yang signifikan. Penjelasan selengkapnya adalah sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja pada Rumah Sakit “X” termasuk baik. Namun ada beberapa yang harus lebih ditingkatkan lagi, yakni dalam hal

---

Siti Arofah, “Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Permata Cabang Bangkong Semarang”, *Journal of Management*, 2013, Vol 1, No. 1. h. 1-13.

suara kebisingan dan hubungan antara rekan kerja. (2) Kompensasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Masih ada sebagian karyawan yang menilai bahwa kompensasi yang diterima terutama masalah upah dan fasilitas. (3) Pendapat mengenai komitmen organisasi di Rumah Sakit “X” sudah cukup baik. Namun untuk hal *continuance commitment* hubungannya masih kurang erat. (4) Kepuasan kerja secara umum dapat dikategorikan baik, terutama dalam hal pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Namun dalam hal gaji/upah dan kesempatan promosi ada beberapa karyawan yang menilai kurang baik. (5) Terbukti secara empiris bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (6) Terbukti secara empiris bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (7) Secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.<sup>51</sup>

**13. Widya Parimita dan Wendi Hadi Prayuda dengan Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2013.**

Untuk mengetahui deskripsi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja di Bank BTN (Persero) cabang bekasi. (2). Untuk menguji

---

<sup>51</sup> Agung Wahyu Handaru dan Try Utomo dengan Judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. X”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 4 No. 1, 2013.

pengaruh organisasi terhadap kepuasan kerja bekerja di Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. (3). Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. (4). untuk menguji pengaruh lingkungan dan budaya organisasi bekerja terhadap kepuasan kerja di Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. (5). Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Metode penelitian ini memakai *sample random sampling* yang diambil dari 55 orang karyawan divisi operasional proses transaksi, divisi administrasi kredit, divisi administrasi umum, sedangkan pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dihitung dengan SPSS 19.0. Hasil uji t untuk lingkungan kerja adalah 2,123, dan signifikansi adalah 0,038. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t untuk budaya organisasi adalah -2,160, dan signifikansi adalah 0,035 Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F adalah 5,798, dan signifikansi adalah 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil R<sup>2</sup> adalah 0,182 atau 18,2%. Ini berarti Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh lingkungan dan budaya organisasi sebanyak 18,2%.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Widya Parimita dan Wendi Hadi Prayuda, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 4 No. 2, 2013.

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian yang Relevan**

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel			
			X1	X2	X3	Y
1	Ayesha Yaseen (2013)	<i>Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab</i>	✓	-	-	✓
2	Saqib Usman, M. Tahir Akbar, Dr. Muhammed Ramzan. (2013)	<i>Effect Salary and Stress on Job Satisfaction of Teachers in District Sialkot, Pakistan</i>	-	✓	-	✓
3	Rizwan Qaiser Danish, Ahmad Usman Shahid, Nauman Aslam, Ameer Ali. (2015)	<i>The Impact of Pay Satisfaction and Job Stress on Job Satisfaction in Pakistani Firms of Gujranwala.</i>	-	✓	-	✓
4	Mary Makena Mugongo, Andrew T. Muguna, Dennis K.. Muriithi (2015)	<i>Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teacher in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County</i>	✓	-	-	✓
5	Peni Tunjungsari (2013)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.	-	✓	-	✓
6	Rocky Potale, Yantje Uhing (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kreja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.	✓	✓	-	✓
7	Irwan Lukiyanto (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Semenanjung Pangeran Agung)	✓	✓	-	✓
8	Poundra Rizky Afrizal, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana (2014)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang).	-	✓	-	✓

9	Gede Rumana, I Wayan Mudiarta Utama (2011)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar.	✓	-	✓	✓
10	Khaidir Anas (2011)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda	✓	-	✓	✓
11	Siti Arofah (2013)	Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Pertama Cabang Bangkok Semarang.	✓	-	✓	✓
12	Agung Wahyu Handaru dan Try Utomo (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. X. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta	✓	-	✓	✓
13	Widya Parimita dan Wendi Hadi Prayuda (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.	✓	-	✓	✓

Sumber: Data diolah penulis, 2015.

Keterangan :

X1 : Kompensasi

X2 : Stres Kerja

X3 : Lingkungan Kerja

Y : Kepuasan Kerja

### C. Posisi Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa kesamaan antara variabel bebas (X) dan

variabel terikat (Y) yang digunakan untuk penelitian yang sebelumnya sudah ada. Disamping itu juga terdapat beberapa kesamaan antara dimensi dan indikator yang digunakan pada penelitian terdahulu, namun pada penelitian ini peneliti melakukan beberapa penyesuaian terhadap dimensi dan indikator yang digunakan pada setiap variabelnya.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

##### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Kompensasi dan kepuasan kerja keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan oleh Kadarisman “organisasi atau perusahaan perlu memberikan imbalan kepada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai”.<sup>53</sup> Senada dengan hal tersebut pendapat lain yang dikemukakan oleh Michael Harold dalam Pantja menyatakan “kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka”.<sup>54</sup> Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi bagi karyawan merupakan “ukuran kesuksesan dari pekerjaan mereka dengan demikian salah satu cara

---

<sup>53</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 3.

<sup>54</sup> Pantja Djati, *Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja*, Jurnal manajemen & Kewirausahaan, Vol 5. 2003, h. 24-41.



untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah memperhatikan kompensasi bagi karyawan”.<sup>55</sup>

kompensasi yang diterima dari suatu lembaga atau perusahaan dimana bayaran tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan maka derajat tingkat kepuasan akan tinggi. Namun jika perusahaan tersebut tidak memberikan bayaran sesuai dengan apa yang diharapkan maka derajat tingkat kepuasan akan rendah.

## 2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Jika seseorang karyawan terindikasi mengalami dampak stres maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. “Dampak stres pada kepuasan kerja dapat langsung terjadi. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja karyawan.”<sup>56</sup> Pendekatan dalam manajemen stres kerja adalah “pendekatan dukungan sosial, pendekatan melalui meditasi, pendekatan melalui *biofeedback*, dan pendekatan kesehatan pribadi. Dengan dilakukannya manajemen stres diharapkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan tujuan karyawan dapat tercapai secara efektif dan efisien”.<sup>57</sup>

Pada akhirnya bahwa “kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai

---

<sup>55</sup> Agus Dwi Nugroho, “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 19, No. 2, h. 153-169.

<sup>56</sup> P Tunjungsari, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero)”, *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia*, 2011.

<sup>57</sup> Mangkunegara, *A.A.P, Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rodaskarya Offset Cetakan Kesembilan), 2007. h. 157.

kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi yang merupakan dampak dari stres pada pekerjaan”.<sup>58</sup>

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan kerja dapat menyebabkan kinerja buruk dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Fraser dalam Wahyudi menyatakan “pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi”<sup>59</sup>. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo mendapati “lingkungan kerja fisik dan non fisik berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan”.<sup>60</sup>

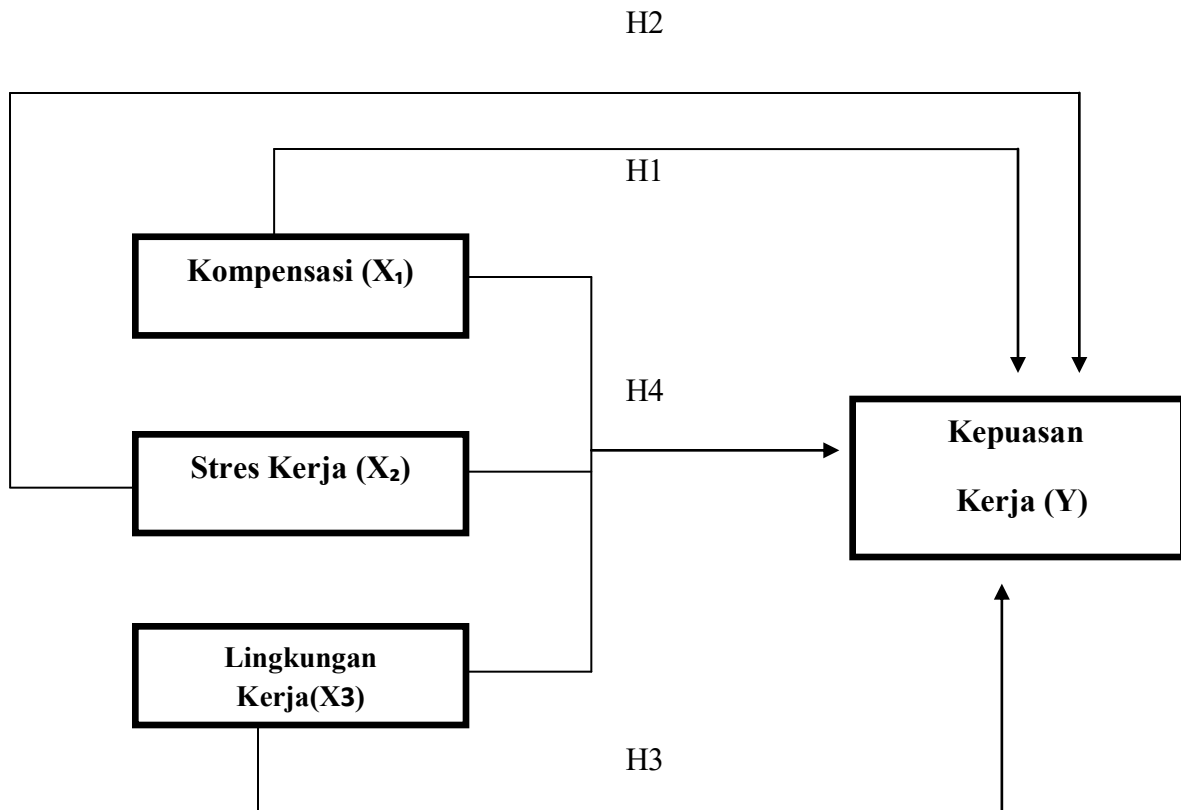
Berdasarkan hal tersebut maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>58</sup> T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE), 2001, h. 56.

<sup>59</sup> Wahyudi, Amin dan Suryono, Jarot, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1, No. 1, 2006, h.1-4.

<sup>60</sup>Wibowo, Mukti, Mochamad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 16, No. 1, 2014, h. 1-9.



Gambar 2.1: Bagan Alur Kerangka Pemikiran  
Sumber Data: Diolah Peneliti

### E. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

#### Hipotesis 1

**H<sub>0</sub>** : Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>1</sub>** : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### Hipotesis 2

**H<sub>0</sub>** : Stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>1</sub>** : Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**Hipotesis 3**

**H<sub>0</sub>** : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>1</sub>** : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

**Hipotesis 4**

**H<sub>0</sub>** : Kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>1</sub>** : Kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1. Objek Penelitian**

Penelitian tentang pengaruh kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dilakukan di PT. Elabram Systems yang berlokasi di Jakarta Pusat. Tepatnya di Pusat Bisnis Thamrin City Lt 7 Gedung Thamrin City Jl. Thamrin Boulevard (d/h Jl. Kebon Kacang Raya) Jakarta Pusat 10340. PT. Elabram Systems merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan layanan jasa *outsourcing* khususnya di bidang telekomunikasi. Seperti menyediakan *engineer* untuk perusahaan telekomunikasi seperti ZTE, Nokia, Siemens, Ericsson, dan Huawei baik itu *local engineer* maupun *expatriate engineer*.

##### **3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama kurun waktu 7 bulan dimulai sejak Januari 2015 sampai dengan selesai, yang meliputi kegiatan observasi dan wawancara pra riset guna mencari tahu gambaran mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Elabram Systems yang berkaitan dengan kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

### **3.1.3 Batasan Penelitian**

Batasan masalah dibuat guna penelitian dapat berjalan dengan lebih terarah dan terencana sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berhubung dengan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti baik dari segi dana dan waktu maka penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **3.2 Metode Penelitian**

Penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan dan menjelaskan keadaan mengenai fakta-fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan, yang disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan, dan menjawab perumusan masalah tentang kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan metode kuantitatif merupakan metode penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi menurut Sugiono adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.<sup>61</sup>

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Elabram Systems. Karyawan yang menjadi populasi merupakan karyawan dengan masa kerja 6 bulan hingga 2 tahun. Jumlah populasi yang didapatkan dari bagian HRD perusahaan pada tahun 2015 sebanyak 66 orang terdiri dari perempuan sebanyak 37 orang dan laki-laki sebanyak 29 orang.

#### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>62</sup> Maka dari itu sampel diambil dari populasi harus yang mewakili.

---

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan RD* (Bandung: Alfabet, 2013), h. 66

<sup>62</sup> *Ibid.* h. 83

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *nonprobability*. Menurut Sugiyono *nonprobability* sampling yaitu,

teknik pengambilan sample yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota). Peneliti menentukan sendiri sample yang diambil karena pertimbangan tertentu. Jadi, sampel diambil tidak secara acak tetapi ditentukan oleh peneliti.<sup>63</sup>

Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat di toleransi

Maka besarnya sampel adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{66}{1 + 66(0.05)^2} \\ &= 56.65 = 57 \end{aligned}$$

---

<sup>63</sup> *Ibid.*, h. 78



Berdasarkan perhitungan dengan metode slovin maka penelitian ini menggunakan 57 orang sebagai sampel penelitian.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan teknik teknik sebagai berikut:

#### **3.4.1 Pengumpulan Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, dalam hal ini karyawan pada PT Elabram Systems melalui kuisisioner. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

##### **1. Observasi**

Pengambilan data dengan melakukan pengamatan tanpa ada alat standar lain untuk keperluan tersebut, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terkait dengan kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja.

##### **2. Wawancara**

Komunikasi secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dengan cara melakukan tanya jawab. Teknik pengumpulan data ini ditunjukkan untuk melakukan studi pendahuluan untuk menemukan

pemasalahan yang harus diteliti dan ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

### 3. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan alat utama yang digunakan dalam penelitian ini, disebarkan dengan pertanyaan yang telah disusun. Dalam penelitian ini digunakan jenis kuisisioner tertutup, yaitu kuisisioner yang pertanyaan atau pernyataannya tidak memberikan kebebasan kepada responden, untuk memberikan jawaban dan pendapatnya sesuai dengan keinginan mereka.<sup>64</sup>

Skala pengukuran menggunakan skala likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5 (lima). Menurut Sugiyono, skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Ketika menggunakan skala likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden<sup>65</sup>.

Bentuk skala likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:

---

<sup>64</sup> Hasan M Iqbal, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), h. 84.

<sup>65</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif* (Bandung: CV Alfabet, 2011), h. 67.

**Tabel 3.1**  
**Bobot Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah peneliti

### 3.4.2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku – buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, dan instansi yang berkaitan dengan penelitian ini. Data sekunder yang digunakan peneliti didapat dari hasil penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah cara memperoleh data dengan mengumpulkan data-data dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel, skripsi, yang berhubungan dengan penelitian ini.

## 3.5 Operasionalisasi Variabel Penelitian

### 3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *independen* (bebas) kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja dengan variabel *dependen* (terikat) kepuasan kerja. Adapun operasionalisasi variabel

penelitian yang berisi dimensi dan indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
<p><b>Kompensasi (X1)</b></p> <p>Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan atas kerja mereka. Dimensi kompensasi dibagi menjadi dua finansial dan non finansial.</p> <p>Rivai (2010), Sutrisno (2012), Sunyoto (2012).</p>	Finansial	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif	1,2,3	Likert
		1. Asuransi 2. Pemberian Jaminan 3. Imbalan Prestasi	4,5,6	Likert
	Non Finansial	1. Pekerjaan 2. Kesempatan Belajar 3. Penghargaan	7,8,9	Likert
		1. Kebijakan 2. Kenyamanan 3. Fasilitas	10,11,12	Likert
<p><b>Stres Kerja ( X2)</b></p> <p>Stres kerja merupakan kondisi psikologis dan fisiologis seseorang yang didasari oleh beberapa faktor. Stres kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu, tuntutan fisik, tuntutan tugas, konflik peran (<i>Role</i></p>	Tuntutan Fisik	1. Bising. 2. <i>Exposure</i> 3. Getaran 4. <i>Hygiene</i>	13,14,15	Likert
	Tuntutan Tugas	1. Beban kerja berlebih 2. Beban kerja terlalu sedikit	16,17	Likert
	Konflik Peran	1. Ketidakjelasan prosedur kerja	18	Likert

<p><i>conflict</i>), pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi.</p> <p>Munandar (2008), Daft (2006), Cooper (2005), Ubaidillah (2007),</p>	Pengembangan Karir	1. Promosi yang kurang 2. Jenjang karir yang tidak jelas	19,20	Likert
	Hubungan Interpersonal	1. Kepercayaan antara rekan dan atasan	21,22	Likert
	Iklim Organisasi	1. Iklim Kerja 2. Kebiasaan	23,24	Likert
<p><b>Lingkungan Kerja (X3)</b></p> <p>bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan terdiri dari dua dimensi yaitu fisik dan non fisik.</p> <p>Sedarmayanti (2009), Nitisemito (2002), Wursanto (2005), Chaisunah (2013)</p>	Fisik	1. Temperature 2. Kelembapan	25,26	Likert
		1. Sirkulasi Udara 2. Aroma	27,28	Likert
		1. Dekorasi 2. Penerangan	29,30	Likert
	Non Fisik	1. Pengawasan 2. Suasana Kerja	31,32	Likert
		1. Perlakuan 2. Loyalitas 2. Perasaan Puas	33,34,35	Likert
<p><b>Kepuasan Kerja (Y)</b></p> <p>Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan evaluasi terhadap</p>	Pekerjaan itu sendiri	1. Menarik 2. Sesuai dengan kemampuan 3. Memberi kesempatan untuk mengemban tanggung jawab	36,37,38	Likert
	Pembayaran	1. Sesuai dengan beban pekerjaan 2. Sesuai dengan resiko pekerjaan	39,40	Likert

pekerjaan yang telah mereka lakukan Kepuasan kerja dapat diukur dengan dimensi antara lain adalah pekerjaan, pembayaran, kesempatan promosi, penyelia dan rekan kerja.  Robbins (2008), Gibson (2012), Luthans (2006)	Kesempatan Promosi	1. Peluang untuk menerima 2. kenaikan jabatan	41,42	Likert
	Penyelia	1. Memberikan bantuan 2. Memberikan dukungan	43,44	Likert
	Rekan Kerja	1. Saling membantu 2. Saling mendukung	45,46	Likert

Sumber: Diolah peneliti

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Instrumen

##### A. Uji Validitas

Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.<sup>66</sup>

Menurut priyanto uji validitas dijelaskan sebagai ketepatan atau kecepatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah

---

<sup>66</sup> Arikunto, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 168

tepat dalam mengukur apa yang ingin di ukur.<sup>67</sup> Dimana kriteria pengujian validitas dengan taraf signifikan 0,05 adalah :

- 1). Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2). Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

## B. Uji Realibilitas

Menurut Umar uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik.<sup>68</sup> Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1). Jika nilai nilai *cronbach's alpha*  $> 0.6$ , maka instrumen penelitian reliabel.
- 2). Jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0.6$ , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

---

<sup>67</sup> Priyanto, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Cetakan Pertama (Yogyakarta: Media Kom, 2010), h. 90

<sup>68</sup> Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Edisi I, Cetakan Pertama.(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 56

### 3.7. Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Priyanto mengemukakan uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak.<sup>69</sup> Sedangkan menurut Umar uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.<sup>70</sup>

#### 3.7.2 Uji Linearitas

Menurut Priyanto, uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.<sup>71</sup> Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05.

---

<sup>69</sup> Priyanto, Buku Saku SPSS *Analisis Statistik dengan Microsoft Excell & SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2011), h. 277

<sup>70</sup> Umar, *op., cit.*, h. 77

<sup>71</sup> Priyanto, *op., cit.*, 2010, h. 73



Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

### 3.7.3 Uji Multikolinearitas

Priyanto mengemukakan, uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.<sup>72</sup> Multikolinieritas timbul sebagai akibat adanya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Variabel yang menyebabkan multikolinearitas adalah nilai *tolerance* yang lebih besar daripada 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar daripada nilai 5. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

### 3.7.4 Uji Heteroskedastisitas

Priyanto mengemukakan uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.<sup>73</sup> Adapun salah satu cara yang di gunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan Uji Glejser, dimana uji ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas. Dalam Uji Glejser, apabila nilai Probability dari masing-masing

---

<sup>72</sup> Priyanto, *op.,cit.* 2011,h. 288

<sup>73</sup> *Ibid.*, h. 296

variabel independen dalam model tersebut  $\leq$  Alpha (0.05), maka terdapat masalah heteroskedastisitas. Begitupula jika nilai Probability dari masing- masing variabel independen dalam model tersebut  $>$  Alpha (0.05), maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk mendapatkan model regresi yang baik, dimana salah satu syarat model regresi yang baik adalah model yang mengandung homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi Linear Berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan: Y = Kepuasan Kerja  
 $X_1$  = Kompensasi  
 $X_2$  = Stres Kerja  
 $X_3$  = Lingkungan Kerja  
 a = Konstanta

## 3.8 Uji Hipotesis

### 3.8.1 Uji F (Simultan)

Priyanto mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.<sup>74</sup> Pada penelitian ini, uji

---

<sup>74</sup> *Ibid.*, h. 258

F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

### 3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2010) analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.<sup>75</sup>  $R^2$  adalah sebuah statistik yang berusaha mengoreksi Square untuk lebih mendekati ketepatan model dalam populasi. Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

---

<sup>75</sup>Dwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media , 2010), h.66.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Unit Analisis

Metode yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data adalah kuisisioner yang diberikan kepada 57 orang karyawan PT Elabram Systems. Dalam kuisisioner tersebut terdapat butir-butir pertanyaan yang mewakili variabel penelitian, yaitu; kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek penelitian, peneliti mengklarifikasikan responden berdasarkan masing-masing karakteristik. Berikut ini adalah hasil analisis data berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

##### 4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data berikut ini dibawah diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Pria	29	44%
2.	Wanita	37	56%
Total		66	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti

Dilihat dari tabel 4.1 diatas diketahui bahwa dari 66 responden sebanyak 29 responden atau 44% berjenis kelamin pria dan sisanya sebanyak 37 responden atau 56% berjenis kelamin perempuan. Lebih banyaknya karyawan perempuan dikarenakan ada jenis pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, kerapihan, yang biasanya dimiliki oleh perempuan.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data berikut ini dibawah diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 20 Tahun	2	3%
2	20 Tahun – 25 Tahun	19	29%
3	26 Tahun – 35 Tahun	31	47%
4	36 Tahun – 45 Tahun	12	18%
5	>45 Tahun	2	3%
Total		66	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 2 orang (3%) responden yang berada pada usia < 20 tahun, responden yang berusia 20 – 25 tahun sebanyak 31 orang (47%), responden dengan usia 26 – 35 tahun sebanyak 19 orang (29%), responden dengan usia 36 – 45 tahun sebanyak 12 orang (18%) dan sebanyak 2 orang responden dengan usia lebih dari >45 tahun.

#### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data berikut ini dibawah diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	9	14%
2	D1-D3	19	29%
3	S1	34	51%
4	S2	4	6%
5	S3	0	0%
Total		66	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA sebanyak 9 orang (14%), responden dengan jenjang pendidikan D1-D3 sebanyak 19 orang (29%), responden dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 34 orang (51%), responden dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 4 orang (6%).

#### 4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data berikut ini dibawah diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
----	--------------	--------	------------

1	< 6 Bulan	39	59%
2	1 Tahun – 2 Tahun	19	29%
3	3 – 5 Tahun	8	12%
4	> 5 Tahun	0	0%
	Total	66	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015

Berdasarkan karakteristik responden dengan waktu lama bekerja diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang bekerja kurang dari <6 bulan yaitu sebanyak 39 orang (59%), karyawan dengan masa kerja 1- 2 tahun sebanyak 19 orang (29%) dan karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 8 orang (12%). Berdasarkan data diatas karyawan sebanyak 59% bekerja kurang dari enam bulan dikarenakan perusahaan memakai sistem kontrak kerja kepada karyawan baru dengan rentang waktu 3 hingga 6 bulan kerja pada kontrak pertama.

#### 4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Data berikut ini dibawah diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel 4.5

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

No	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase
1	Menikah	36	55%
2	Belum Menikah	30	45%
	Total	66	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015

Berdasarkan karakteristik responden dengan status pernikahan sebanyak 36 orang (55%) sudah menikah dan 30 orang (45%) belum menikah. Hal ini menandakan bahwa sebanyak 55% responden sudah berkeluarga.

## 4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 22 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

### 4.2.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang diuji coba pada 26 responden karyawan PT. Elabram Systems. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk masing-masing butir pernyataan yang ada. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir instrumen dikatakan Valid. Metode yang digunakan pada pengujian validitas menggunakan pendekatan korelasi *product moment* dengan ketentuan kevalidan instrument apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada  $N = 26$ . Sehingga didapati nilai  $r$  table sebesar 0,388. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**



Item	r table	r hitung	Keterangan
<b>Kompensasi (X<sub>1</sub>)</b>			
1	0,388	0,696	Valid
2	0,388	0,783	Valid
3	0,388	0,651	Valid
4	0,388	0,697	Valid
5	0,388	0,789	Valid
6	0,388	0,584	Valid
7	0,388	0,433	Valid
8	0,388	0,591	Valid
9	0,388	0,486	Valid
10	0,388	0,632	Valid
11	0,388	0,515	Valid
12	0,388	0,763	Valid
<b>Stres Kerja (X<sub>2</sub>)</b>			
1	0,388	0,651	Valid
2	0,388	0,697	Valid
3	0,388	0,789	Valid
4	0,388	0,584	Valid
5	0,388	0,433	Valid
6	0,388	0,591	Valid
7	0,388	0,486	Valid
8	0,388	0,632	Valid
9	0,388	0,515	Valid
10	0,388	0,763	Valid
11	0,388	0,696	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>			
1	0,388	0,410	Valid
2	0,388	0,711	Valid
3	0,388	0,589	Valid
4	0,388	0,858	Valid
5	0,388	0,758	Valid
6	0,388	0,760	Valid
7	0,388	0,689	Valid
8	0,388	0,711	Valid
9	0,388	0,782	Valid
10	0,388	0,696	Valid
11	0,388	0,805	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>			
1	0,388	0,741	Valid
2	0,388	0,662	Valid
3	0,388	0,545	Valid
4	0,388	0,618	Valid
5	0,388	0,562	Valid
6	0,388	0,777	Valid

7	0,388	0,518	Valid
8	0,388	0,677	Valid
9	0,388	0,818	Valid
10	0,388	0,783	Valid
11	0,388	0,872	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan lampiran tabel 4.6. uji validitas yang dilakukan pada variabel kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat bahwa seluruh komponen pernyataan dalam variabel tersebut valid. Dapat dilihat di tabel atas variabel memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Instrumen diatas dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,388, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat digunakan untuk kepentingan penelitian.

#### 4.2.3 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel sedangkan Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6; maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
----------	-------------------------	------------

Kompensasi	0,756	Reliabel
<u>Stres Kerja</u>	0,860	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,700	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,788	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Pada table 4.7 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; untuk variabel kompensasi nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,756, sedangkan untuk variabel stres kerja sebesar 0,860, selanjutnya lingkungan kerja sebesar 0,700 dan untuk kepuasan kerja sebesar 0,788. Jadi, instrumen dari keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel karena memenuhi syarat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

#### 4.2.4. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarkan kepada 57 karyawan PT Elabram Systems yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.



Dimensi Finansial											
1	Saya merasa cukup dengan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan ini.	21	36,8%	23	40,4%	10	17,5%	2	3,5%	1	1,8%
2	Saya dapat memenuhi semua kebutuhan dengan penghasilan yang diberikan perusahaan.	23	40,3%	19	33,3%	13	22,8%	1	1,7%	1	1,7%
3	Sebagai pegawai saya memperoleh pendapatan yang belum memadai.	1	1,7%	2	3,5%	3	5,3%	15	26,3%	36	63,2%
4	Segala aspek kesehatan dan kecelakaan kerja karyawan mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan	23	40,4%	16	28,1%	13	22,8%	4	7,0%	1	1,8%
5	Jaminan sosial hari tua dijamin oleh perusahaan	57	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
6	Diberikan <i>rewards</i> jika memenuhi target perusahaan	13	22,8%	19	33,3%	17	29,8%	6	10,5%	2	3,5%
	<b>Jumlah rata-rata Dimensi Finansial</b>		40,3%		23,1%		19,0%		9,3%		12%
Dimensi Non Finansial											
7	Perusahaan ini memberikan pengembangan jalur karir yang jelas kepada pegawainya.	17	29,8%	21	36,8%	13	22,8%	5	8,7%	1	1,7%
8	Dalam meningkatkan kemampuan saya, atasan menawarkan pelatihan.	19	33,3%	29	50,8%	10	17,5%	0	0%	0	0%
9	Dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas yang dapat diselesaikan melalui bimbingan atasan memberikan rasa puas pada diri saya	8	14,0%	13	22,8%	13	22,8%	15	26,3%	8	14,03%
10	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk mendapatkan promosi	26	45,6%	19	33,3%	11	19,2%	1	1,7%	1	1,7%
11	Rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan.	1	1,7%	2	3,5%	4	7,0%	37	64,9%	13	22,8%

12	Kemudahan mendapatkan segala kebutuhan untuk keperluan pekerjaan	3	5,3%	2	3,2%	27	47,3%	3	5,3%	22	38,5%
<b>Jumlah rata-rata Dimensi Non Finansial</b>			25.2%		25.0%		22,7%		17.8%		13.1%
<b>Total Variabel Kompensasi (%)</b>			30.9%		24.9%		19.5%		12.9%		12.5%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015

Ditinjau dari tabel 4.8, dapat dilihat presentasi jawaban untuk indikator dimensi finansial responden menjawab sangat tidak setuju sebesar 40,3%, Dari penelitian tersebut terlihat di dalam dimensi finansial terdapat faktor gaji, tunjangan, insentif, asuransi, pemberian jaminan nasional, dan imbalan prestasi hal ini menandakan bahwa rata-rata responden tidak setuju dengan faktor kebijakan finansial yang diberikan oleh perusahaan.

Pada indikator non finansial responden menjawab tidak setuju dengan total presentase sebesar 52,5% Melihat nilai diatas dapat dikatakan bahwa dimensi non finansial yang di dalamnya terdapat faktor kebijakan, kenyamanan, fasilitas, pekerjaan, tantangan, kesempatan belajar, dan penghargaan responden tidak setuju dengan kebijakan non finansial yang di dapatkan diperusahaan tersebut. Kecuali pernyataan nomer 11 perihal rekan kerja presentase menjawab sebesar 64.9%. hal ini mengindikasikan responden tidak bermasalah dengan rekan kerja.

Dari penilaian semua instrumen diatas pada analisis variabel kompensasi kemudian dirata-ratakan, menghasilkan presentase

responden sebesar 55.8% menjawab tidak setuju. Hasil keseluruhan dari penilaian tentang variabel tersebut adalah perusahaan tidak mementingkan hak karyawan baik dari sisi finansial berupa gaji yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, begitu pula dengan jaminan asuransi yang tidak mereka dapatkan secara maksimal. Dari sisi non finansial tidak adanya pelatihan berkala untuk karyawan, dan tidak adanya peluang promosi untuk karyawan membuat kompensasi yang diterapkan perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### 4.2.4.2 Analisis Deskriptif Stres Kerja

Penelitian ini mengangkat variabel stres kerja yang terdiri dari enam dimensi yaitu tuntutan fisik dari butir pertanyaan nomor 13 sampai nomor 15, tuntutan tugas terdiri dari butir pernyataan nomor 16 sampai dengan 17, konflik peran butir pernyataan nomor 18, pengembangan karir butir pernyataan nomor 19 sampai 20, hubungan dalam pekerjaan butir nomor 21 sampai 22 dan Iklim Organisasi dari butir pernyataan nomor 23 sampai dengan 24.

**Tabel 4.9**  
**Analisis Deskriptif Stres Kerja**

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<b>Tuntutan Fisik</b>											
13	Kebisingan ditempat kerja saya mengganggu	9	15.8%	21	36.8%	20	35.1%	6	10.5%	1	1.8%

	konsentrasi dalam bekerja										
14	Terlalu lama menatap layar monitor membuat mata cepat lelah	2	3.5%	5	8%	11	19.3%	30	52.6%	9	15.8%
15	Ruangan tempat bekerja selalu dibersihkan setiap harinya.	4	7.0%	4	7.0%	12	21.1%	24	42.1%	13	22.8%
	<b>Jumlah rata-rata dimensi tuntutan fisik</b>		8.76%		17.2%		25.1%		<b>35.0%</b>		<b>13.4%</b>
<b>Tuntutan Tugas</b>											
16	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas saya.	3	5.3%	5	8.8%	28	49.1%	17	29.8%	4	7.0%
17	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan.	2	3.5%	4	7.0%	12	21.1%	26	45.6%	13	22.8%
	<b>Jumlah rata-rata dimensi tuntutan tugas</b>		4.4%		7.9%		35.1%		<b>37.7%</b>		<b>14.9%</b>
<b>Konflik Peran</b>											
18	Saya merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan mengenai peran saya.	2	3.5%	9	15.8%	28	49.1%	17	29,8%	1	1.8%
	<b>Jumlah rata-rata dimensi konflik peran</b>		3.5%		15.8%		49.1%		29.8%		1.8%
<b>Pengembangan Karir</b>											
19	Saya tidak mempunyai kesempatan untuk lebih maju dalam melakukan pekerjaan.	4	7.0%	7	12.3%	8	14.0%	25	43.9%	13	22.8%
20	Saya sudah lama bekerja di perusahaan ini namun tidak mengalami peningkatan posisi dalam bekerja.	4	7.0%	8	14.0%	9	15.8%	22	38.6%	14	24.6%
	<b>Jumlah rata-rata pengembangan karir</b>		7.0%		13.1%		14.9%		<b>41.2%</b>		<b>23.7%</b>
<b>Hubungan Interpersonal</b>											
21	Lingkungan rekan sekerja	18	31.6%	20	35.1%	14	24.6%	3	5.3%	2	3.5%



	cenderung membuat saya tidak nyaman.										
22	Saya merasa tidak mengetahui bagaimana penilaian atasan terhadap hasil kerja saya.	3	5.3%	4	7.0%	24	42.1%	18	31.6%	8	14.0%
	<b>Jumlah rata-rata hubungan dalam pekerjaan</b>		18.4%		21.0%		33.3%		18.4%		8.7%
<b>Iklm Organisasi</b>											
23	Saya merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja.	4	7.0%	10	17.5%	28	49.1%	11	19.3%	4	7.0%
24	Diperusahaan ini segalanya harus dimintakan persetujuan atasan.	6	10.5%	7	12.3%	11	19.3%	28	49.1%	5	8.8%
	<b>Jumlah rata-rata Iklm Organisasi</b>		8.7%		14.9%		34.2%		34.2%		7.9%
<b>Total Variabel Stres Kerja (%)</b>			8.9%		15.1%		24.1%		33.1%		12.7%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata responden menjawab setuju pada dimensi tuntutan fisik sebesar 48.4% Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju di karenakan karyawan cepat merasakan lelah ketika harus duduk terlalu lama di depan layar monitor untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Dimensi tuntutan tugas nilai responden sebesar 52,6% responden menjawab setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasakan kejenuhan dengan rutinitas pekerjaan yang

dilakukan setiap harinya dan juga mendapatkan tuntutan tugas dari perusahaan.

Dalam instrumen konflik peran rata-rata responden menjawab netral dengan presentase sebesar 49,1%. Pada dimensi pengembangan karir responden memiliki presentase setuju sebesar 64,9%, Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak memiliki pengembangan dalam karir nya selama bekerja diperusahaan tersebut.

Dimensi hubungan dalam pekerjaan responden sebesar 35,1% menyatakan dalam hal ini karyawan mengindikasikan lingkungan rekan sekerja dalam pekerjaan membuat nyaman responden.

Dalam dimensi iklim organisasi presentase di lihat dalam prestase sebesar 49,1% responden setuju pada pernyataan diperusahaan ini segala sesuatunya harus meminta persetujuan atasan. Hal ini mengindikasikan karyawan sangat tidak nyaman dengan segala sesuatu harus minta persetujuan atasan.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-ratakan kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan setuju sebesar 45,8%, Analisis data diatas menunjukkan rata-rata responden setuju bahwa tuntutan fisik,

tuntutan tugas, dan pengembangan karir yang berada dalam dimensi stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### 4.2.4.3. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Penelitian ini mengangkat variabel stres kerja yang terdiri dari dua dimensi yaitu fisik dari butir pertanyaan nomor 25 sampai dengan nomor 30. dan dimensi non fisik dari butir pernyataan nomor 31 sampai dengan nomor 35. Berikut perhitungan analisisnya pada tabel 4.10

**Tabel 4.10**  
**Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<b>Fisik</b>											
25	Saya dapat beradaptasi dengan suhu ruangan di tempat kerja	5	8.8%	3	5.3%	15	26.3%	28	49.1%	6	10.5%
26	Suhu yang lembap membuat saya cepat lelah	13	22.8%	15	26.3%	11	19.3%	15	26.3%	3	5.3%
27	Sirkulasi udara membuat pernafasan saya sesak	9	15.8%	22	38.6%	18	31.6%	5	8.8%	3	5.3%
28	Aroma ruangan terasa menyegarkan	3	5.3%	15	26.3%	12	21.1%	23	38.6%	4	7.0%
29	Tata letak dekorasi membuat saya bingung	17	29.8%	33	57.9%	3	5.3%	3	5.3%	1	1.8%
30	Penerangan yang cukup memberikan kenyamanan pada saat bekerja	3	5.3%	5	8.8%	9	15.8%	26	45.6%	14	24.6%
	<b>Jumlah rata-rata dimensi fisik</b>		14.6%		27.2%		19,9%		28.9%		8.2%
<b>Non Fisik</b>											
31	Atasan selalu mengawasi saya	15	26.3%	28	49.1%	8	14.0%	4	7.0%	2	3.5%

	saat sedang bekerja										
32	Teman kerja selalu membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam berkerja	2	5.3%	4	7.0%	7	12.3%	29	50.9%	15	26.3%
33	Rekan kerja dan atasan ramah terhadap saya	3	5.3%	4	7.0%	11	19.3%	28	49.1%	11	19.3%
34	Saya berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan perusahaan	2	3.5%	9	15.8%	27	47.4%	14	24.6%	5	8.8%
35	Saya sangat senang ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dari atasan.	3	5.3%	6	10.5%	26	45.6%	15	26.3%	7	12.3%
	<b>Jumlah rata-rata dimensi non fisik</b>		9.1%		17.8%		27.7%		31.5%		14.0%
	<b>Total Variabel Lingkungan kerja</b>		12.1%		22.9%		23.4%		30.1%		11.3%

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dijelaskan bahwa dimensi pertama dari variabel lingkungan kerja adalah fisik. Untuk pernyataan dimensi lingkungan kerja bersifat positif dijawab oleh responden dengan setuju dan untuk pernyataan negatif rata-rata responden menjawab tidak setuju. Dengan kata lain perusahaan memberikan lingkungan kerja bersifat fisik yang baik bagi rata-rata karyawannya dilihat dari jawaban responden sebesar 28.9% setuju.

Dimensi kedua adalah non fisik, responden menjawab setuju sebesar 31,5%, hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari kedua dimensi tersebut peneliti menghitung hasil keseluruhan total

variabel lingkungan kerja yang didapati hasil 41.4% responden menjawab setuju.

Berdasarkan hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden dalam hal ini karyawan PT Elabram systems merasakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini cukup baik. Menandakan selain banyaknya hal negatif yang dirasakan oleh karyawan ada juga hal positif yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya sehingga kepuasan kerja karyawan cukup terjaga dengan lingkungan kerja yang baik.

#### 4.2.4.4 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.

Variabel kepuasan kerja merupakan variabel terikat didalam penelitian ini, terdiri dari lima dimensi, yaitu pekerjaan, pendapatan, kesempatan promosi, penyelia dan rekan kerja. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.11.

**Tabel 4.11**  
**Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<b>Pekerjaan</b>											
36	Saya selalu tertantang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	18	31.6%	20	35.1%	12	21.1%	5	8.8%	2	3.5%

37	Pekerjaan yang diberikan selalu menumpuk dimeja kerja saya	3	5.3%	17	29.8%	10	17.5%	22	38.6%	5	8.8%
38	Diberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan namun tepat waktu.	5	8.8%	11	19.3%	18	31.6%	20	35.1%	3	5.3%
	<b>Jumlah rata-rata dimensi Pekerjaan</b>		15.2%		21.0%		23.4%		27.5%		12.8%
<b>Pembayaran</b>											
39	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	16	28.1%	22	38.6%	13	22.8%	3	5.3%	3	5.3%
40	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai.	16	28.1%	28	49.1%	9	15.8%	2	3.5%	2	3.5%
	<b>Jumlah rata-rata dimensi pendapatan</b>		28.1%		43.8%		19.3%		4.4%		4.4%
<b>Kesempatan Promosi</b>											
41	Saya tidak mendapatkan penghargaan atas prestasi yang saya raih.	2	3.5%	12	21.1%	15	26.3%	28	49.1%	0	0%
42	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/jabatan) di tempat saya kerja belum sesuai.	3	5.3%	4	7.0%	24	42.1%	14	24.6%	12	21.1%
	<b>Jumlah rata-rata dimensi kesempatan promosi</b>		4.4%		14.0%		34.2%		36.8%		10.5%
<b>Penyelia</b>											
43	Rekan kerja bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	1	1.8%	2	3.5%	12	21.1%	22	38.6%	20	35.1%
44	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara objektif.	17	29.8%	28	49.1%	9	15.8%	2	3.5%	1	1.8%
	<b>Jumlah rata-rata dimensi</b>		15.8%		26.3%		18.4%		21.5%		18.4%

penyelia		Rekan Kerja									
45	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik.	2	3.5%	4	7.0%	17	29.8%	27	47.4%	7	12.3%
46	Hubungan di dalam dan luar pekerjaan sangat baik dengan karyawan sejawat.	2	3.5%	4	7.0%	10	17.5%	27	47.4%	13	22.8%
<b>Jumlah rata-rata dimensi rekan kerja</b>			3.5%		7.0%		23.6%		47.4%		17.5%
<b>Total rata-rata variabel kepuasan kerja</b>			13.5%		22.8%		24.6%		26.9%		12.7%

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Ditinjau dari tabel 4.11 diatas, pada dimensi pekerjaan presentase responden menjawab setuju dengan nilai sebesar 40,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sangat tidak bersemangat ketika diberikan tugas baru atau tugas yang berat dikarenakan tugas yang sebelumnya dikerjakan masih menumpuk di meja kerja untuk di selesaikan.

Dimensi kedua peneliti membuat pertanyaan positif tentang pendapatan. Rata-rata responden menjawab tidak setuju dengan nilai presentase terbesar adalah 43,8%. Angka tersebut mengidentifikasian bahwa karyawan tidak setuju dengan sistem pemberian gaji yang tidak sesuai dan besarnya tunjangan gaji tidak memenuhi standar hidup layak karyawan.

Dimensi ketiga peneliti membuat pernyataan *negative* tentang kesempatan promosi. Mayoritas responden menjawab setuju dengan

presentase sebesar 36,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan tidak memberikan kesempatan promosi kepada karyawan dan tidak memberikan penghargaan atas prestasi yang didapatkan karyawan.

Dimensi keempat penyelia tentang rekan kerja responden menjawab setuju sebanyak 38,6%. Hal ini menjelaskan bahwa rekan kerja antar sesama karyawan bersedia saling membantu jika karyawan lain mengalami kesulitan. Sedangkan responden menjawab tidak setuju sebanyak 49,1% dikarenakan atasan tidak pernah objektif dalam menilai kinerja karyawan.

Dimensi kelima rekan kerja. Rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan *positive* yang peneliti berikan. Presentase responden menjawab setuju sebesar 47,4%. Hal ini menjelaskan bahwa kedekatan antar rekan kerja saling erat baik itu dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Atas dasar penelitian yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja, karyawan merasakan kurangnya kepuasan bekerja pada PT. Elabram systems. Kurangnya kepuasan kerja tersebut terlihat dari dimensi pekerjaan, pendapatan, kesempatan, dan penyelia.

#### **4.2.5 Hasil Uji Asumsi Klasik**



Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### 4.2.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual 1 (X <sub>1</sub> ,Y)	Unstandardized Residual 2 (X <sub>2</sub> ,Y)	Unstandardized Residual 3 (X <sub>3</sub> ,Y)	Unstandardized Residual 4 (X <sub>1</sub> ,X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> ,Y)
N		57			
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000	0,000	0,000	0,000
	Std. Deviation	3.648	2.562	3.582	2.449
Most Extreme Differences	Absolute	0,063	0,064	0,108	0,061
	Positive	0,045	0,060	0,041	0,058
	Negative	-,063	-,064	-,108	-,061
Test Statistic		0,063	0,064	0,108	0,061
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>0,257</b>	<b>0,263</b>	<b>0,294</b>	<b>0,241</b>

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2015

Berdasarkan uji normalitas residual yang terdapat pada tabel 4.12, *Unstandardized Residual 1* yang mempunyai kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai signifikan 0,257. Sedangkan

*Unstandardized Residual 2* yang mempunyai pengaruh stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai signifikan 0,263. selanjutnya dengan *Unstandardized Residual 3* yang mempunyai pengaruh Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kepausan kerja (Y) memiliki nilai residual 0,294. Begitu juga dengan *Unstandardized Residual 4* yang mempunyai pengaruh kompetensi ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai signifikan 0,241. Nilai signifikan residual keempat variabel tersebut melebihi dari  $\alpha = 0.05$ , maka dapat dikatakan bahwa nilai residual ketiga variabel tersebut berdistribusi normal, dan dapat digunakan untuk model regresi yang baik.

#### 4.2.5.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel kompensasi ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linearitas antara Variabel Kompensasi**

**terhadap Variabel Kepuasan Kerja**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between	(Combined)	357.061	19	18.793	1.398	.187
	Groups	Linearity	109.083	1	109.083	8.113	.007
		Deviation from Linearity	247.979	18	13.777	1.025	.458
	Within Groups		497.500	37	13.446		
	Total		854.561	56			

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.13 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.007. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linearitas antara Variabel Stres Kerja**  
**terhadap Variabel Kepuasan Kerja**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Stres Kerja	Between	(Combined)	670.416	22	30.473	5.627	.000
	Groups	Linearity	486.956	1	486.956	89.910	.000
		Deviation from Linearity	183.460	21	8.736	1.613	.105
	Within Groups		184.145	24	5.416		
	Total		854.561	56			

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut

kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Linearitas antara Variabel Lingkungan Kerja**  
**terhadap Variabel Kepuasan Kerja**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	206.169	15	13.745	.869	.601
		Linearity	135.735	1	135.735	8.583	.006
		Deviation from Linearity	70.434	14	5.031	.318	.988
		Within Groups	648.393	41	15.814		
		Total	854.561	56			

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.15 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.006. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Dari ketiga tabel uji linearitas, masing-masing variabel X memiliki nilai *linearity* yaitu variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,007; variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000 dan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,0006 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linier terhadap Y karena nilai *Sig. Linearity* < 0,05.

#### 4.2.5.3. Uji Multikolinearitas

Syarat model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar VIF kurang dari  $< 5$  atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	Kompensasi X <sub>1</sub>	.920	1.087
	Stres Kerja X <sub>2</sub>	.771	1.297
	Lingkungan Kerja X <sub>3</sub>	.832	1.202

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Y

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2015

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.16 dengan menggunakan statistik pengolahan data SPSS 22, diketahui angka VIF untuk variabel kompensasi X<sub>1</sub> sebesar 1.087, stres kerja X<sub>2</sub> sebesar 1.297 dan Lingkungan kerja X<sub>3</sub> sebesar 1.202. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas kompensasi (X1), stres kerja (X2), dan Lingkungan Kerja X3 terhadap kepuasan kerja (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dan model regresi dapat diterima.

#### 4.2.5.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.17.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.369	3.189		3.565	.001
Kopuasan Kerja	.127	.067	.170	1.897	.163
Stres Kerja	.400	.060	.658	6.709	.238
Lingkugan Kerja	.101	.077	.123	1.303	.198

a. Dependent Variable: kepuasan kerja Y  
Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2015

Dari uji heterokedastisitas diatas yang ditunjukkan pada tabel 4.17 nilai signifikan untuk kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,163 > 0,05 maka dapat

dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada data variabel kompensasi ( $X_1$ ). Pada variabel stres kerja ( $X_2$ ) yang memiliki nilai signifikan sebesar  $0,238 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastsitas pada data stres kerja ( $X_2$ ). Demikian juga pada variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) yang memiliki nilai signifikan sebesar  $0,198 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## 4.2.6 Hasil Analisis Regresi

### 4.2.6.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja dapat dilihat tabel 4.18

**Tabel 4.18**  
**Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.928	3.453		4.001	.000
	Kompensasi	.303	.127	.138	3.525	.000
	Stres Kerja	.432	.165	.710	7.971	.000
	Lingkungan Kerja	.394	.142	.138	4.518	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2015

Berdasarkan Tabel 4.18, persamaan regresi linier yang didapat adalah  $Y = 17,928 + 0,303X_1 + 0,432X_2 + 0,394X_3$  Arti angka-angka persamaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif, yaitu 0,303. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor kompensasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,303 skor dengan variabel stres kerja dan lingkungan kerja tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja bernilai positif, yaitu 0,432. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor stres kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,432 skor dengan variabel kompensasi dan lingkungan kerja tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,394. Ini dapat diartikan bahwa ditingkatkan sebesar satu satuan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,394 skor dengan variabel kompensasi dan stres kerja tetap.

Pengujian regresi berganda dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja, terhadap variabel kepuasan kerja. Adapun rumusan dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$



2.  $H_0$  ditolak jika  $-t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , yang dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2, 5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $57-4-1=52$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 2,007 sehingga hasil hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 1:

$H_0$  : Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

$H_a$  : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4.18 variabel kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,525. Nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,525 > 2,007$ . Signifikansi pada variabel kompensasi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

$H_0$  : Stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

$H_a$  : Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4.18 variabel stres kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,971. Nilai  $t_{hitung}$  variabel stres kerja kemudian dibandingkan

dengan nilai  $t_{tabel}$ . Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,971 > 2,007$ . Signifikansi pada variabel stres kerja sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 3:

$H_0$  : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

$H_a$  : Lingkungan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4.18 variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,518. Nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,518 > 2,007$ . Signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### 4.2.6.2. Hasil Uji F

Uji F perlu dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja. Kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  : Variabel independen kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

$H_a$  : Variabel kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

Berdasarkan uji F:

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$
2.  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan signifikansi:

1.  $H_0$  diterima jika signifikansi  $> 0,05$
2.  $H_0$  ditolak jika signifikansi  $< 0,05$

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522.205	3	174.068	27.758	.000
	Residual	332.357	53	6.271		
	Total	854.561	56			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2015

Pada tabel 4.19,  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 27, 758. Nilai  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , yang dicari dengan tingkat

keyakinan,  $\alpha = 5\%$ , dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau  $4-1 = 3$ , dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $57-4-1 = 52$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,007, dengan demikian  $F_{\text{hitung}} 27,758 > F_{\text{tabel}} 2.007$ . Signifikansi pada uji F sebesar 0,000 dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak atau variabel kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

#### 4.2.6.3 Hasil Analisis Determinasi

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Analisis Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.585	2.518

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 4.20, nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,585 atau (58,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 58,5% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

#### 4.2.7 Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.21.

**Tabel. 4.21**  
**Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear**

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	<i>AdjustedR</i> <sup>2</sup>
Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja (simultan)	H <sub>0</sub> ditolak	$Y=17,928 + 0,303X_1 + 0,432X_2 + 0,394X_3$	0,585
	Kompensasi terhadap kepuasan kerja(parsial)	H <sub>0</sub> ditolak		
	Stres Kerja terhadap kepuasan kerja	H <sub>0</sub> ditolak		
	Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	H <sub>0</sub> ditolak		

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan tabel 4.21, H<sub>0</sub> pada hipotesis pertama, hipotesis kedua, dan hipotesis ketiga ditolak. Maka kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Elabram System.

Dari penelitian ini variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil hipotesis yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja sesuai dengan observasi yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT Elabram Systems, yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dalam hasil analisis deskriptif variabel kompensasi yang diukur dengan dimensi finansial dan non finansial.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut mayoritas memilih jawaban sangat tidak setuju sebesar 30,9%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor finansial dan

non finansial dianggap kurang memberikan dampak bagi kesejahteraan karyawan. Dengan demikian faktor kompensasi yang tidak mendukung bagi sektor-sektor kelangsungan kerja karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Irwan Lukiyanto (2014), Rocky Potale, Yantje Uhing (2015), Agus Dwi Nugroho, Kunartinah (2012), Haritsyah (2013) dan Siti Arofah (2013). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi, stres kerja juga berkontribusi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Elabram Systems seperti yang terlihat pada tabel 4.20 bahwa Ho ditolak. Apabila karyawan mengalami stres dalam melakukan pekerjaan maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Hal ini dapat terlihat pada analisis deskriptif stres kerja yang diukur menggunakan dimensi tuntutan fisik, tuntutan tugas, konflik peran, pengembangan karir hubungan dalam pekerjaan dan iklim organisasi. Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut mayoritas responden menjawab setuju sebesar 33,1% Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat stres kerja yang tinggi dimana tuntutan tugas atasan yang memberikan tugas dan beban berlebih kepada karyawan, lalu konflik peran dimana karyawan tidak mendapatkan kejelasan prosedur dalam melakukan tugasnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian lain yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Tukimin (2014), Sansul Bahri (2013), Elia Edi (2013), Peni Tunjungsari (2013), Poundra Rizky Afrizal, Mochamad Al Musadieg, dan Ika Ruhana (2014). Stres yang dialami karyawan harus segera di pahami dan diatasi oleh perusahaan karena jika dibiarkan terus menerus akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja juga berkontribusi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel 4.20 Ho ditolak. Apabila lingkungan kerja baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hal ini dapat terlihat pada analisis deskriptif yang diukur menggunakan dimensi fisik dan non fisik. Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut responden memilih jawaban setuju sebanyak 30,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa lingkungan kerja di PT. Elabram Systems tergolong baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo, Mochamad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahyo (2014), Eduar Hendri (2012), Agung Wahyu Handaru dan Try Utomo (2013), Fitriana Rizal (2015), Mega Arum Yunanda (2012), Nirza Marzuki Husein dan Andrian Hady (2012), umumnya mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Elabram System”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja karyawan PT. Elabram Systems.
  - a. Kompensasi yang dirasakan oleh karyawan tergolong rendah. Banyak karyawan yang tidak setuju atas sistem penggajian yang dilakukan perusahaan dan juga insentif yang diberikan. Dengan biaya hidup semakin tinggi gaji, tunjangan dan insentif yang diberikan tidak memenuhi semua kebutuhan hidup karyawan. Begitu pula dengan *reward* yang tidak diberikan kepada karyawan ketika memenuhi target perusahaan. Perusahaan tidak memberikan pelatihan dan tidak menyediakan pengembangan karir yang jelas bagi karyawan yang ingin berkarir lebih jauh.
  - b. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT. Elabram Systems tergolong tinggi. Tuntutan tugas dari perusahaan dirasakan sangat menjadi beban oleh karyawan. Begitu pula dengan promosi yang kurang, iklim organisasi yang



mengharuskan untuk selalu meminta persetujuan atasan cukup membuat stres karyawan.

- c. Lingkungan kerja di perusahaan dirasakan baik dan diterima baik oleh karyawan. Sirkulasi udara yang baik, tata ruang kerja yang baik, teman dan rekan kerja yang selalu membantu dalam setiap kesulitan yang dihadapi dan kebersihan yang selalu terjaga mempengaruhi secara langsung kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.
  - d. Kepuasan kerja karyawan tergolong rendah dimensi pendapatan dan promosi menjadi faktor penyumbang kepuasan kerja karyawan cukup rendah. Kenaikan jabatan yang tidak pernah karyawan dapatkan selama bekerja di perusahaan tersebut menjadi alasan karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja di perusahaan. Terlebih pendapatan yang tidak sesuai dengan besar, jenis tunjangan dan sistem pemberian gaji tidak sesuai dengan jenjang pendidikan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Elabram System. Apabila terjadi peningkatan pada kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Elabram Systems.
  3. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Elabram Systems. Apabila terjadi peningkatan pada stres kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan PT. Elabram Systems.

4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Elabram Systems. Apabila terjadi peningkatan pada lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Elabram Systems.

## 5.2.Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

1. Saran-Saran untuk penelitian lanjutan
  - a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel-variabel yang secara teori memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: beban kerja, gaya kepemimpinan, *turnover intention* dan iklim organisasi.
  - b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.
  - c. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel kepuasan kerja untuk lebih banyak mencari sumber referensi dari buku yang membahas tentang variabel tersebut.

## 2. Saran-saran yang ditunjukkan untuk PT. Elabram Systems

- a. Perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan finansial dan non finansial yang akan diberikan kepada karyawan. Agar karyawan merasa dihargai dalam pekerjaannya dan merasakan kepuasan bekerja yang sesungguhnya. Oleh karena itu, PT. Elabram Systems disarankan untuk lebih memperhatikan pemberian kompensasi finansial, terutama gaji, tunjangan, dan asuransi yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja termasuk dalam kategori tidak baik atau pada umumnya responden telah mengalami stres kerja karena kejenuhan dan kebosanan terhadap tugas tugas yang diberikan. Untuk itu diharapkan PT Elabram Systems memberikan target yang jelas, memberikan *rewards* bagi karyawan yang dapat mencapai target dan mengadakan *family gathering* untuk menurunkan tingkat stres karyawan.
- c. Lingkungan kerja di perusahaan PT Elabram Systems termasuk baik. Lingkungan kerja yang sudah baik agar terus dipertahankan karena lingkungan kerja termasuk dalam kategori mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.
- Ayesha, Yaseen. "Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction –A Study of Doctor’s Dissatisfaction in Punjab". *COMSATS Institute of Information Technology*. 2013. Jurnal Vol 3, No. 1.
- Anas, Khaidir. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda". *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*. 2011.
- Arofah, Siti. "Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Permata Cabang Bangkok Semarang". *Journal of Management*, 2013.
- Chaisunah dan Ani Muttaqiyathun. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya". *Jurnal Universitas Ahmad Dahlan*, 2013.
- Cooper, Cary dan Straw, Alison. *Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan*. Jakarta: Kesaint Blanc, 2005.
- Daft, L Richard. *Manajemen*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Djati, Pantja. "Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja, Jurnal manajemen & Kewirausahaan". 2013. Jurnal Vol 5.
- Gibson, James L. dkk, *Organisation Behaviour, Structure, Processes*. New York: Mc Graw Hill, 2012.
- Gede, Rumada dan I Wayang Mudiarta Utama. "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, 2011.
- Handoko, T, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogjakarta, 2011.

- Hasan, M Iqbal. *Pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.
- Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Kadarisman, Dr. M. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi, 2006.
- Lukiyanto, Irwan. “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *Universitas Negeri Surabaya*. 2014. Jurnal Vol 2, No. 1.
- Mary, Makena Muguongo. Andrew, T. Muguna. Dennis, K. Muriithi. “Effect of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub- County of Tharaka Nithi County, Kenya”. *Chuka University*. 2015. Jurnal Vol 3 No. 6.
- Mangkunegara, A.A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya Offset, 2007.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama, 2009.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Munandar, A.S. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2008.
- Naibaho, H. “Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya)”. 2010. Vol 5, No. 1.
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gahlia Indonesia, 2002.
- Nurhasanah, Andi. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Samarinda, *Jurnal EKSIS*, Vol. 6 No. 1 h.1266-1267.
- Parimita, Widya dan Prayuda, Wendi Hadi. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (Persero)

- Cabang Bekasi”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Universitas Negeri Jakarta*. 2013.
- Paripurna, I Gede Diatmika, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *Universitas Udayana. E-Jurnal Manajemen Univesitas Udayana, Vol. 2, No. 5. eprints.unud.ac.id* (diakses pada tanggal 3 November 2105).
- Prabowo, Ovi Setya. “Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership terhadap etos kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Di Pati”. Tesis. *Universitas Muhamadiyah Surakarta*. 2008.
- Prastowo, “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo dengan Keyakinan Diri (*Self Eficacy*) sebagai Variabel Pemoderasi”. *Jurnal Saintech Politeknik Indonusa Surakarta*. Vol. 1 No. 3, 2015, h. 1-15
- Priyanto, Duwi. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Media Kom. 2010.
- Priyanto, Duwi. *Buku Saku SPSS Analisis Statistik dengan Microsoft Excell & SPSS*. Yogyakarta: Andi. 2011.
- Potale, Rocky dan Uhing, Yantje. “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado”. *Universitas Sam Ratulangi*. 2015. Jurnal Vol. 3 No. 1.
- Poundra, Rizky Afrizal. Mochammad, Al Musadieq dan Ika, Ruhana. Pengaruh “Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang”. *Universitas Brawijaya*. 2014. Jurnal Vol 8, No. 1.
- Rizwan, Qaihser Danish. Ahmad, Usman Shahid. Nauman, Aslam. Ameer, Ali. “The Impact of Pay Satisfaction and Job Stress on Job Satisfaction in Pakistani Firms of Gujranwala District”. *University of the Punjab*. 2015. Jurnal Vol 1, No. 3.
- Robins, Stephen P dan Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2008.

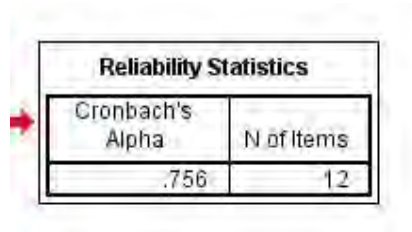
- Saqib, Usman. Akbar, M Tahir. Muhammed, Dr. Ramzan. "Effect of Salary and Stress on Job Satisfaction of Teachers in District Sialkot, Pakistan". *Superior University*. 2013. Jurnal Vol 15 Issue 2.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2009.
- Siagian, Sondang, P. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2009.
- Sofyan, Khairani Diana, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA, *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol. 2 No. 1, 2013, h. 18-23
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2008.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi. 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV Alfabet. 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pendekatan Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabet. 2013.
- Sunyoto, Danang. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: *Center for Acedemic Publishing Service*. 2012.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Tunjungsari, Peni. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung". *FE Universitas Komputer Indonesia*. 2011. Jurnal Vol 1, No. 1.
- Ubaidilah, B. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Umar, Husein. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Edisi I, Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008.

- Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada. 2010
- Veithzal, Rivai dan Jauvani, Ella Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2009
- Wahyu Handaru, Agung dan Try Utomo. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. X”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Universitas Negeri Jakarta*. 2013.
- Wahyudi, Amin dan Suryono, Jarot. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2006. Vol 1, No. 1.
- Wursanto. *Dasar Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2005.



## LAMPIRAN I

Hasil Uji Realibilitas Kompensasi



A screenshot of an SPSS output window titled "Reliability Statistics". It contains a table with two columns: "Cronbach's Alpha" and "N of Items". The values are .756 and 12, respectively. A red arrow points to the left side of the table.

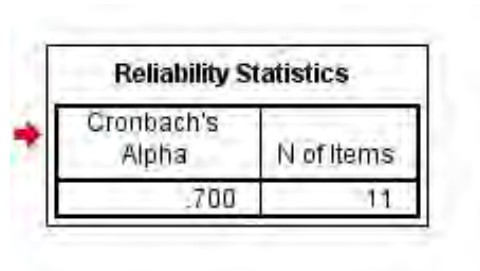
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	12

Hasil Uji Realibilitas Stres Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	12

Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja



A screenshot of an SPSS output window titled "Reliability Statistics". It contains a table with two columns: "Cronbach's Alpha" and "N of Items". The values are .700 and 11, respectively. A red arrow points to the left side of the table.

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	11

Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	11

## LAMPIRAN II

Hasil Uji Normalitas X1, Y

### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.64857756
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.045
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.257 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Normalitas X2, Y

### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56210438
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.060
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.263 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

## LAMPIRAN III

Hasil Uji Normalitas X3, Y

### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58276256
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.041
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.294 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Normalitas X1, X2, X3, Y

### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44964897
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.058
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.241 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

## LAMPIRAN IV

Hasil Uji Linearitas X1,Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	357.061	19	18.793	1.398	.187
		Linearity	109.083	1	109.083	8.113	.007
		Deviation from Linearity	247.979	18	13.777	1.025	.458
	Within Groups		497.500	37	13.446		
	Total		854.561	56			

Hasil Uji Linearitas X2,Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	670.416	22	30.473	5.627	.000
		Linearity	486.956	1	486.956	89.910	.000
		Deviation from Linearity	183.460	21	8.736	1.613	.105
	Within Groups		184.145	34	5.416		
	Total		854.561	56			

Hasil Uji Linearitas X3,Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	206.169	15	13.745	.869	.601
		Linearity	135.735	1	135.735	8.583	.006
		Deviation from Linearity	70.434	14	5.031	.318	.988
	Within Groups		648.393	41	15.814		
	Total		854.561	56			

## LAMPIRAN V

### Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.369	3.189		3.565	.001		
	X1	.127	.067	.170	1.897	.163	.920	1.087
	X2	.400	.060	.658	6.709	.238	.771	1.297
	X3	.101	.077	.123	1.303	.198	.832	1.202

a. Dependent Variable: Y

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.369	3.189		3.565	.001		
	X1	.127	.067	.170	1.897	.163	.920	1.087
	X2	.400	.060	.658	6.709	.238	.771	1.297
	X3	.101	.077	.123	1.303	.198	.832	1.202

a. Dependent Variable: Y

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.928	3.453		5.192	.000
	X1	.303	.127	.138	3.525	.000
	X2	.432	.165	.710	7.971	.000
	X3	.394	.142	.138	4.518	.000

a. Dependent Variable: Y

## LAMPIRAN VI

### **PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA**

**(Pada Karyawan PT. ELABRAM SYSTEMS)**

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi yang akan menganalisis kepuasan kerja pegawai dengan judul penelitian “Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Elabram Systems”. Saya mahasiswa dari Universitas Negeri Jakarta jurusan manajemen ingin meminta bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah. Oleh karena itu, jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi saya dan pengembangan ilmu. **Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau pun kedudukan Bapak/Ibu dalam pekerjaan, jawaban dan data-data yang diberikan akan dirahasiakan dari pihak yang tidak berkepentingan.** Maka jawaban yang benar dan jujur adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu.

Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat saya,

Kanti Herdian Kusuma

## I. Identitas Responden

### Petunjuk Pengisian Data Diri Responden

Isilah atau berilah tanda Check List (✓) pada kolom yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

1. Jenis kelamin :  Perempuan  Laki-Laki

2. Usia :  < 20 tahun  26 – 35 tahun  
 20 – 25 tahun  36 – 45 tahun  
 > 45 tahun

3. Pendidikan terakhir :  SMA  S2  
 D1 – D3  S3  
 S1

4. Lama Bekerja :  < 6 bulan  3-5 tahun  
 1-2 tahun  >5 tahun

5. Status :  Belum Menikah  Menikah

6. Mulai bekerja di PT Elabram Systems pada tahun: ..... (diisi oleh responden)

## II. Petunjuk pengisian:

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan, kuesioner penelitian ini berisi 50 pernyataan.
2. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (X). Contoh:

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menyukai pekerjaan ini					X

3. Isilah kuisisioner berdasarkan pendapat Anda.
4. Setiap pilihan jawaban mempunyai criteria sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

### A. Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan terkait tentang penilaian kompensasi.

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa cukup dengan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan ini.					
2.	Saya dapat memenuhi semua kebutuhan dengan penghasilan					



	yang diberikan perusahaan.					
3.	Sebagai pegawai saya memperoleh pendapatan yang belum memadai.					
4.	Segala aspek kesehatan dan kecelakaan kerja karyawan mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan					
5	Jaminan sosial hari tua dijamin oleh perusahaan					
6	Diberikan <i>rewards</i> jika memenuhi target perusahaan					
7	Perusahaan ini memberikan pengembangan jalur karir yang jelas kepada pegawainya.					
8	Dalam meningkatkan kemampuan saya, atasan menawarkan pelatihan.					
9	Dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas yang dapat diselesaikan melalui bimbingan atasan memberikan rasa puas pada diri saya					
10	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk mendapatkan promosi					
11	Rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan.					
12	Kemudahan mendapatkan segala kebutuhan untuk keperluan pekerjaan					

**B. Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan terkait tentang penilaian stres kerja**

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
	<b>STRES KERJA</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
13	Kebisingan ditempat kerja saya mengganggu konsentrasi dalam bekerja.					
14	Terlalu lama menatap layar monitor membuat mata cepat lelah					
15	Ruangan tempat bekerja selalu dibersihkan setiap harinya.					
16	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas saya.					
17	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan.					
18	Saya merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan mengenai peran saya.					
19	Saya tidak mempunyai kesempatan untuk lebih maju dalam melakukan pekerjaan.					
20	Saya sudah lama bekerja di perusahaan ini namun tidak mengalami peningkatan posisi dalam bekerja.					
21	Lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya tidak					

	nyaman.					
22	Saya merasa tidak mengetahui bagaimana penilaian atasan terhadap hasil kerja saya.					
23	Saya merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja.					
24	Diperusahaan ini segalanya harus dimintakan persetujuan atasan.					

**C. Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan terkait tentang penilaian Lingkungan Kerja**

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
	LINGKUNGAN KERJA	STS	TS	N	S	SS
25	Saya dapat beradaptasi dengan suhu ruangan di tempat kerja					
26	Suhu yang lembap membuat saya cepat lelah					
27	Sirkulasi udara membuat pernafasan saya sesak					
28	Aroma ruangan terasa menyegarkan					
29	Tata letak dekorasi membuat saya bingung					
30	Penerangan yang cukup memberikan kenyamanan pada saat bekerja					

31	Atasan selalu mengawasi saya saat sedang bekerja					
32	Teman kerja selalu membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja					
33	Rekan kerja dan atasan ramah terhadap saya					
34	Saya berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan perusahaan					
35	Saya sangat senang ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dari atasan.					

**D. Berikut Ini adalah pernyataan-pernyataan terkait dengan kepuasan kerja**

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
	<b>KEPUASAN KERJA</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
36	Saya selalu tertantang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
37	Pekerjaan yang diberikan selalu menumpuk dimeja kerja saya					
38	Diberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan namun tepat waktu.					
39	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai					

40	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai.					
41	Saya tidak mendapatkan penghargaan atas prestasi yang saya raih.					
42	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/jabatan) di tempat saya kerja belum sesuai.					
43	Rekan kerja bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
44	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara objektif.					
45	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik.					
46	Hubungan di dalam dan luar pekerjaan sangat baik dengan karyawan sejawat.					

## LAMPIRAN VII

Sampel	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	
1	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	40
2	2	4	2	3	4	3	3	4	4	5	1	3	38
3	2	4	2	4	5	3	3	5	5	4	2	4	43
4	2	4	3	3	4	5	5	4	4	5	1	3	43
5	2	4	3	4	5	4	4	5	5	4	2	4	46
6	2	3	2	3	4	3	3	4	4	5	1	3	37
7	2	4	3	4	5	4	4	5	5	3	2	4	45
8	2	3	2	3	4	3	3	4	4	5	1	3	37
9	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	2	4	47
10	3	3	1	4	4	5	5	4	4	5	1	4	43
11	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	2	4	45
12	3	3	1	4	5	3	3	4	4	5	1	4	40
13	3	4	3	4	5	2	2	5	3	4	2	4	41
14	1	4	1	4	5	2	2	4	3	5	1	4	36
15	1	4	3	4	5	4	4	5	3	4	2	4	43
16	1	4	2	4	4	1	1	5	4	5	1	4	36
17	1	4	1	4	4	2	2	4	5	4	2	4	37
18	1	4	2	4	4	1	1	4	4	3	2	4	34
19	1	3	1	4	2	2	2	3	5	2	2	4	31
20	2	4	3	4	1	1	1	2	4	1	2	4	29

21	2	4	1	2	1	3	3	1	3	3	2	2	27
22	2	5	2	4	2	4	4	2	4	3	1	4	37
23	2	4	1	2	1	5	5	3	5	3	2	2	35
24	2	5	4	4	3	3	3	1	4	3	1	4	37
25	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	2	3	39
26	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	1	4	40
27	3	2	1	4	4	4	4	4	5	5	2	4	42
28	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	1	3	36
29	3	1	3	4	5	3	3	3	2	5	2	4	38
30	2	1	3	3	5	3	3	3	1	4	1	3	32
31	2	1	3	4	4	3	3	3	2	5	2	4	36
32	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	1	3	31
33	2	3	1	4	4	3	3	4	2	5	2	4	37
34	1	2	2	3	3	3	3	4	1	4	3	3	32
35	1	4	2	2	3	3	3	4	2	5	3	2	34
36	1	5	3	1	4	3	3	4	3	4	3	1	35
37	2	6	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	46
38	2	5	5	3	4	2	2	5	5	4	4	3	44
39	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	2	43
40	3	4	3	1	1	5	5	5	4	4	4	1	40
41	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	46
42	4	3	4	5	3	3	3	5	3	3	3	5	44
43	4	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	42
44	5	3	2	5	3	3	3	5	3	3	2	5	42

45	4	4	3	2	5	3	3	4	4	3	1	2	38
46	5	3	2	3	4	3	3	5	5	2	2	3	40
47	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	44
48	5	2	2	4	3	4	4	4	5	4	2	4	43
49	4	2	3	4	2	3	3	4	4	5	1	4	39
50	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	38
51	3	2	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	42
52	3	2	2	5	4	4	4	3	3	4	2	5	41
53	3	2	3	5	5	3	3	3	4	5	2	5	43
54	3	2	3	5	5	3	3	2	3	4	2	5	40
55	2	2	2	5	4	4	4	3	3	5	2	5	41
56	2	2	2	5	4	3	3	2	3	4	1	5	36
57	2	2	3	4	3	4	4	3	3	5	2	4	39

Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	
2	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	40
2	3	4	3	4	3	4	5	1	4	3	4	40
2	4	5	3	5	3	4	4	1	4	3	4	42
3	3	4	5	4	3	4	5	1	4	3	4	43
3	4	5	4	5	3	4	4	2	4	3	4	45
2	3	4	3	4	3	5	5	2	4	3	4	42
3	4	5	4	5	3	4	4	2	4	3	4	45
2	3	4	3	4	3	5	5	1	4	3	4	41
3	4	5	4	5	2	4	4	2	4	3	4	44



1	4	4	5	4	4	5	5	1	5	3	4	45
2	4	4	4	5	4	4	4	2	5	3	4	45
1	4	5	3	4	2	5	5	1	5	2	4	41
3	4	5	2	5	4	4	4	2	4	2	4	43
1	4	5	2	4	2	5	5	1	5	1	4	39
3	4	5	4	5	4	4	4	2	4	2	4	45
2	4	4	1	5	2	5	4	1	5	1	4	38
1	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	39
2	4	4	1	4	1	5	4	1	5	1	4	36
1	4	2	2	3	2	4	4	2	4	2	4	34
3	4	1	1	2	1	5	5	1	5	1	3	32
1	2	1	3	1	3	4	5	2	4	3	3	32
2	4	2	4	2	4	5	4	1	5	3	3	39
1	2	1	5	3	5	4	5	2	4	4	5	41
4	4	3	3	1	3	5	4	1	3	4	3	38
2	3	3	4	4	4	4	5	2	4	4	5	44
4	4	3	3	4	3	5	4	1	3	4	5	43
1	4	4	4	4	2	5	5	2	4	4	1	40
2	3	4	3	4	3	3	3	1	3	4	2	35
3	4	5	3	3	2	2	3	2	4	5	2	38
3	3	5	3	3	3	1	2	1	3	5	1	33
3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	1	34
3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	5	1	34
1	4	4	3	4	2	2	1	2	3	4	3	33

2	3	3	3	4	3	1	1	1	3	5	3	32
2	2	3	3	4	2	1	1	3	2	2	3	28
3	1	4	3	4	3	1	2	4	2	3	4	34
2	4	4	4	4	3	2	2	3	1	3	4	36
5	3	4	2	5	3	3	3	4	2	2	4	40
4	2	2	4	4	3	2	3	3	1	2	4	34
3	1	1	5	5	3	2	3	4	2	2	4	35
4	5	4	4	4	3	4	4	5	1	3	2	43
4	5	3	3	5	3	5	4	5	3	3	1	44
2	5	4	3	4	3	4	4	2	3	3	1	38
2	5	3	3	5	3	4	4	3	3	4	2	41
3	2	5	3	4	3	4	3	2	3	4	3	39
2	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	5	42
2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	5	40
3	4	2	3	4	4	3	1	3	3	3	4	37
4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	38
3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	37
2	5	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	39
3	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	2	42
3	5	5	3	2	4	3	5	2	3	3	3	41
2	5	4	4	3	4	4	5	3	3	3	2	42
2	5	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	40
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	41

Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	
4	2	2	4	2	4	2	4	4	3	4	35
4	1	2	4	2	5	3	5	5	2	4	37
4	2	2	4	2	4	2	4	4	3	4	35
4	1	2	4	2	5	3	5	5	4	4	39
4	2	2	4	2	4	2	4	4	5	3	36
4	1	2	3	2	5	3	5	5	3	3	36
3	2	2	4	2	4	2	4	4	2	3	32
4	1	2	3	2	5	2	5	5	4	2	35
4	2	3	4	2	4	2	4	4	5	3	37
5	2	3	3	2	5	1	5	5	4	2	37
3	1	3	4	1	4	1	4	4	3	3	31
4	1	3	3	1	5	1	5	5	2	2	32
5	2	3	4	1	4	2	4	3	3	3	34
4	1	1	4	1	3	2	5	3	4	2	30
5	2	1	4	1	4	2	4	3	5	3	34
4	1	1	4	1	5	1	2	3	4	2	28
5	2	1	4	1	4	2	1	3	3	1	27
4	1	1	4	2	5	1	3	3	2	1	27
5	2	1	3	1	4	2	2	4	3	1	28
4	1	2	4	2	5	1	3	4	4	2	32
5	3	2	4	1	4	2	2	4	3	3	33
4	3	2	5	2	5	1	1	4	2	4	33
3	3	2	4	1	4	2	2	5	3	4	33

4	3	2	5	2	5	1	3	4	2	4	35
3	34	3	4	2	4	2	3	5	3	4	67
4	4	3	3	3	3	1	3	4	2	3	33
3	4	3	2	3	3	2	3	5	3	3	34
4	5	3	2	3	3	4	3	4	2	3	36
3	4	3	1	2	3	5	4	2	3	3	33
4	5	2	1	1	2	4	5	1	4	3	32
3	4	2	1	2	2	3	4	2	4	3	30
2	5	2	2	1	2	2	5	3	4	3	31
2	4	2	3	2	1	1	4	1	4	4	28
1	3	1	2	4	1	2	5	1	4	4	28
1	3	1	4	4	2	1	4	3	4	5	32
1	3	1	5	5	2	2	5	4	5	5	38
1	3	2	6	4	1	1	4	5	5	4	36
1	3	2	5	1	3	2	5	2	1	5	30
2	2	3	4	1	4	1	4	2	1	4	28
3	2	3	4	2	4	2	5	4	2	5	36
4	2	3	3	1	4	3	4	4	3	5	36
3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	37
3	1	4	2	2	5	5	4	4	3	5	38
3	1	5	3	2	4	4	4	4	4	4	38
3	1	4	4	2	5	2	4	4	3	5	37
4	4	5	3	2	4	1	4	4	4	4	39
4	4	4	3	2	5	2	5	4	3	3	39

4	4	5	2	2	4	1	5	4	3	3	37
4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	36
4	4	3	2	2	4	2	4	4	3	3	35
3	4	3	2	2	4	2	4	5	3	3	35
3	4	3	2	2	4	2	4	4	3	3	34
4	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	33
3	4	3	2	1	4	3	4	3	3	3	33
4	3	2	2	1	3	3	4	3	3	3	31
4	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	33
4	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	32

Q36	Q37	Q38	Q39	Q40	Q41	Q42	Q43	Q44	Q45	Q46	
2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	32
2	4	2	1	2	5	4	5	1	5	3	34
2	4	2	2	2	4	5	4	2	4	4	35
2	4	3	1	1	5	4	5	1	5	5	36
2	4	3	2	2	4	5	4	2	3	4	35
2	4	3	1	1	4	4	5	1	4	5	34
2	5	3	2	2	5	5	3	2	5	4	38
2	5	3	1	1	4	4	5	1	4	5	35
2	5	1	2	2	5	5	4	2	4	4	36
2	5	2	1	1	4	4	5	1	4	5	34
1	5	1	2	2	5	5	4	2	4	4	35

1	4	2	2	1	4	4	5	1	4	5	33
1	4	1	2	2	5	3	4	2	4	4	32
1	4	2	2	1	4	3	5	1	5	5	33
1	4	2	2	2	5	3	4	2	5	4	34
1	5	2	2	1	4	4	5	1	5	5	35
1	5	3	2	2	3	5	4	2	5	4	36
2	5	3	1	1	3	4	3	2	4	5	33
2	5	4	1	2	4	5	2	2	3	4	34
2	3	4	1	1	5	4	1	2	4	5	32
2	3	4	1	2	4	3	3	2	3	4	31
2	3	4	1	3	5	4	3	1	4	43	73
3	3	4	1	3	4	5	3	2	3	2	33
3	3	4	1	3	5	4	3	1	4	1	32
3	2	4	3	3	4	3	4	2	3	2	33
3	2	4	3	2	3	4	4	1	4	1	31
3	1	5	3	1	2	5	5	2	3	2	32
3	2	5	3	2	2	4	4	1	2	3	31
3	1	4	3	1	3	2	5	2	2	4	30
3	2	4	3	3	4	1	4	1	1	5	31
4	1	3	3	2	5	2	5	2	2	4	33
4	2	4	4	2	4	1	4	1	1	5	32
4	4	3	5	1	5	2	5	2	3	4	38
5	5	4	2	2	4	1	4	3	4	3	37
5	4	3	2	2	5	2	5	3	3	4	38

4	5	4	4	1	4	3	4	3	4	5	41
4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	44
3	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	44
3	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	44
3	5	4	2	5	4	4	4	4	3	5	43
3	4	3	1	3	3	4	3	3	4	4	35
2	5	4	1	2	3	3	3	3	3	4	33
2	4	2	1	1	3	4	3	3	2	3	28
1	3	1	1	2	3	3	3	2	3	4	26
1	3	2	4	3	4	4	3	1	3	3	31
1	3	1	5	2	5	5	2	2	3	4	33
1	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	32
1	3	3	3	2	3	5	4	2	3	4	33
1	4	3	2	3	4	4	5	1	3	3	33
1	5	4	3	2	3	3	4	2	3	4	34
1	4	3	3	2	4	4	5	3	4	3	36
1	5	4	3	2	5	3	4	2	4	4	37
1	4	3	3	2	4	4	5	2	4	3	35
1	5	4	3	2	3	3	4	2	4	4	35
2	4	3	2	2	4	3	5	2	4	3	34
2	4	4	2	1	4	3	4	1	4	4	33
2	4	3	2	1	3	3	5	2	3	4	32

## RIWAYAT HIDUP PENULIS



**Kanti Herdian Kusuma**, lahir di Jakarta, 31 Desember 1990.

Anak kedua dari tiga bersaudara sebuah keluarga yang dikepalai oleh Bapak Sumpeno dan Ibu Maryam. Mulai mengenyam pendidikan dari Taman Kanak-kanak, yaitu di TK Sofiya Jakarta lulusan tahun 1996, Sekolah Dasar di SD Negeri 18 Jakarta lulusan tahun 2002, Sekolah Menengah Pertama di SMPN 77 Jakarta lulusan tahun 2005, Sekolah Menengah Atas di SMAN 30 Jakarta lulusan tahun 2008, Perguruan Tinggi di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) Jenjang Diploma 3, Program Studi D3 Manajemen Pemasaran, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi lulusan tahun 2012, dan melanjutkan pendidikan Alih Program di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) Jenjang Strata 1, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan lulus pada tahun 2016.