

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA**

CV. WINAHYU MUKTI

Usulan Penelitian untuk Skripsi

Program Studi Manajemen



Diajukan oleh:

Wahyu Pratama

NPM: 18 03 23960

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

YOGYAKARTA

2022

Usulan Penelitian

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA**

CV. WINAHYU MUKTI



Yang diajukan oleh

Wahyu Pratama

NPM: 18 03 23960

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si

Tanggal: Sabtu, 28 Mei 2022

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA CV. WINAHYU MUKTI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

Wahyu Pratama

NPM: 180323960

Telah dipertahankan di depan panitia penguji

pada tanggal 12 September 2022

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1)

Program Studi Manajemen

Susunan Panitia penguji

Ketua Panitia Penguji

Parnawa Putranta, MBA., Ph.D

Anggota Panitia Penguji

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Tegar Satya Putra, SE., M.Sc

Yogyakarta, 28 September 2022

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Suprpto, MBA., Ph.D.

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan skripsi dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA CV. WINAHYU

MUKTI

Merupakan hasil karya sendiri. Baik pernyataan, ide, serta kutipan langsung dan tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain. Telah saya nyatakan secara tertulis di skripsi ini dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti saya melakukan plagiasi, baik sebagian maupun seluruh dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta,

Yang menyatakan



Wahyu Pratama

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada CV. Winahyu Mukti” dengan baik dan lancar.

Penelitian skripsi ini ditujukan sebagai syarat kelengkapan memperoleh gelar Sarjana manajemen di Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak yang memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi bagi peneliti. Dengan segenap kerendahan hati, perkenankan peneliti menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Tuhan YME yang telah memberikan berkat yang melimpah, kesehatan jasmani dan rohani serta kekuatan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
2. Kedua orang tua yang telah memberikan doa restu dan segala bentuk dukungan serta adik-adik saya yang memberikan semangat dan perhatian sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan benar.
3. Ibu Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah memberikan ilmu, waktu, tenaga, motivasi, nasihat, arahan dan sehingga skripsi terselesaikan dengan baik.
4. Dosen serta *staff* Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan arahan selama masa kuliah.
5. Teman-teman dari kelas E seperti Farel, Gebi, Sugi, Aji, Danny, Willy Lay, Pras, Sondang, Enrico, dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam mengerjakan tugas akhir ini.
6. Teman-teman SMA seperti Arya, Tata, Edward, Evi, Hanxell, Jose, Wong, PC, Nico, Pricillia, Sherleen, Vitok, dan Willy yang memberikan dukungan kepada saya dalam mengerjakan tugas akhir ini.
7. Teman-teman *student staff* yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang selalu memberikan dukungan dan *support* satu sama lain sehingga dapat mengerjakan tugas akhir dengan lancar.
8. Semua teman dan sahabat di Pontianak dan Yogyakarta yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang selalu memberikan dukungan kepada saya dalam mengerjakan tugas akhir ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, doa, motivasi, dan semangat baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Kepada diri sendiri yang telah percaya dan berjuang dalam pengerjaan tugas akhir ini, untuk semua kerja keras, tidak menyerah dan bertahan hingga selesai.

Peneliti menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kelemahan pada skripsi ini, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat

peneliti harapkan demi perbaikan yang akan datang. Demikian peneliti dapat sampaikan, terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan sehingga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 28 Juli 2022



Wahyu Pratama



MOTTO

“Do your best and let God do the rest” – Kolose 3:23-24



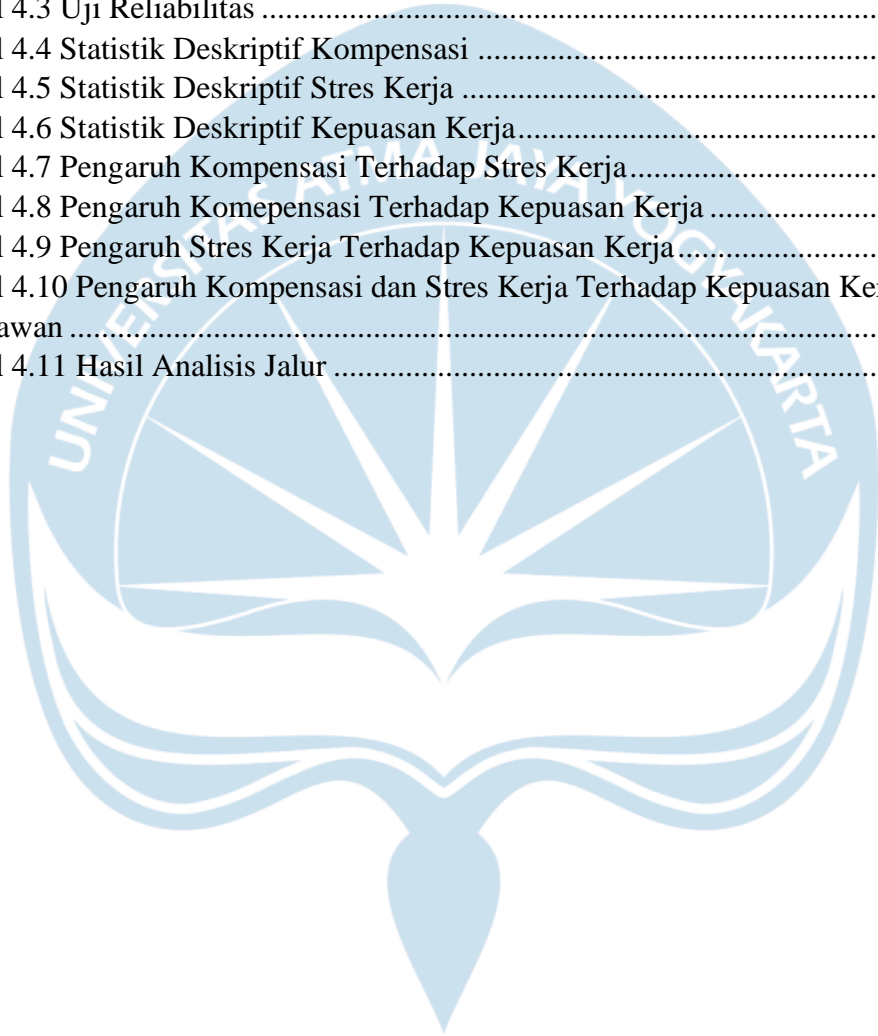
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Batasan Masalah.....	4
1.4. Tujuan Penelitian.....	5
1.5. Manfaat Penelitian.....	5
1.6. Sistematika Laporan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Kompensasi	8
2.2. Kepuasan Kerja	10
2.3. Stres Kerja	13
2.4. Penelitian Terdahulu.....	15
2.5. Kerangka Penelitian	18
2.6. Hipotesis.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1. Lokasi Penelitian	22
3.2. Populasi	23
3.3. Sampel	23
3.4. Metode Pengambilan Sampel.....	24
3.5. Metode Pengumpulan Data	25

3.6.	Instrumen Penelitian.....	25
3.7.	Metode Pengujian Instrumen.....	26
3.8.	Metode Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		32
4.1	Profil Responden	32
4.2.	Hasil Pengujian Instrumen	34
4.2.1.	Uji Validitas.....	34
4.2.2.	Uji Reliabilitas	35
4.3.	Statistik Deskriptif.....	36
4.4.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Karyawan.....	40
4.5.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	41
4.6.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	42
4.7.	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	43
4.8.	Pembahasan	46
BAB V PENUTUP.....		50
5.1	Kesimpulan.....	50
5.2	Implikasi Manajerial.....	51
5.3	Keterbatasan Penelitian	53
5.4	Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA		54
LAMPIRAN.....		58

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 4.2 Uji Validitas	34
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	36
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Kompensasi	36
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Stres Kerja	38
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja.....	39
Tabel 4.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja.....	40
Tabel 4.8 Pengaruh Komepensasi Terhadap Kepuasan Kerja	41
Tabel 4.9 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 4.10 Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	43
Tabel 4.11 Hasil Analisis Jalur	44



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	18
--------------------------------------	----



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA CV. WINAHYU
MUKTI**

Disusun oleh:

Wahyu Pratama

NPM: 18 03 23960

Pembimbing:

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Sampel dalam penelitian dikumpulkan dengan *purposive sampling* yaitu responden yang sudah bekerja di CV. Winahyu Mukti minimal 1 tahun kerja. Survei menggunakan kuesioner dilakukan secara daring dengan menggunakan *google forms* dan terkumpul 43 orang responden. Analisis data dengan *path analysis* dengan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows* versi 25.

Penelitian ini menunjukkan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan mempengaruhi stres kerja secara negatif. Variabel stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Berdasarkan hasil uji regresi Linier berganda, didapati hasil variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil mediasi menunjukkan bahwa variabel stres kerja memediasi secara sempurna pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalani persaingan di masa pandemi saat ini, banyak organisasi yang kesulitan dalam mempertahankan stabilitas kinerjanya (Siswati, 2021). Organisasi dituntut untuk berpikir kreatif bagaimana caranya agar organisasi dapat bertahan di masa pandemi dan mendapatkan kinerja yang baik dan maksimal. Organisasi harus bisa menentukan strategi dan kebijakan yang efektif terutama pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM).

Semua SDM harus dapat bekerja dengan maksimal agar organisasi dapat bertahan dan berkembang serta mencapai tujuan di era pandemi dan di tengah cepatnya perkembangan dunia. Dalam suatu organisasi, banyak hal yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Misalnya lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, gaji dan stres kerja juga menjadi salah satu penentu dalam produktivitas dan kinerja karyawan. Uzer (2017) menyatakan apa yang dirasakan karyawan dapat juga dirasakan oleh konsumen juga. Itu berarti jika karyawan merasa senang atau bahagia, maka konsumen juga akan merasakan demikian.

Kompensasi apapun bentuknya yang diberikan organisasi kepada karyawan karena kontribusi dalam melakukan pekerjaannya (Dessler, 2013). Kompensasi

yang diberikan dapat berupa finansial maupun non-finansial. Secara finansial misalnya gaji, bonus, komisi, dan lain-lain. Secara non-finansial berupa asuransi kerja, liburan, ataupun tunjangan keluarga. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Gibson, et al., (2012) menyatakan kepuasan kerja adalah bagaimana para karyawan menunjukkan ekspresi dan perasaan saat melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, berarti karyawan senang melakukan pekerjaannya dan dapat menjalankannya dengan sepenuh hati. Wardhani (2015) menyatakan kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, status pekerjaan, dan hubungan dengan rekan kerja. Oleh karena itu, selain lingkungan kerja yang baik, karyawan juga harus memiliki rasa kepuasan tersendiri terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat individual, sehingga setiap karyawan dapat memperoleh tingkat derajat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang diterapkan.

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi dinamik di mana individu menghadapi berbagai peluang, permintaan, dan sumber daya yang berhubungan erat dengan ketertarikan karyawan tetapi hasilnya masih tidak jelas. Ketidakjelasan ini dapat mengakibatkan ketidaknyamanan secara psikologi dan dapat mempengaruhi sikap karyawan saat bekerja. Stres juga dianggap sebagai ketegangan/tensi yang muncul dari tuntutan yang luar biasa, kendala, ataupun peluang (Schermerhorn, et al., 2012).

Stres memiliki dua bagian, pertama adalah stres yang dapat memiliki dampak positif pada sikap dan kinerja (*eustress*) dan kedua adalah stres yang dapat

memiliki dampak negatif pada sikap dan kinerja (*distress*). Stres memiliki arti yang berbeda bagi setiap individu yang dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, cemas, atau khawatir karena menanggapi ancaman yang dirasakan yang dapat memiliki hasil yang positif maupun negatif (Gibson et al., 2012).

Topik ini menarik untuk diteliti karena membahas bagaimana kompensasi baik itu finansial maupun non finansial dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting bagi organisasi sehingga bagaimana caranya agar organisasi dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi namun dengan kompensasi yang tidak berlebihan. Stres kerja juga memiliki peran dalam hal ini apakah dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap stres kerja karyawan CV. Winahyu Mukti?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti?

4. Apakah stres kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat batasan sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah sebuah imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada individu dalam sebuah bisnis. Hasibuan (2014) menuturkan kompensasi adalah semua pendapatan baik dalam bentuk uang, atau barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang diberikan kepada organisasi.
2. Kepuasan kerja menurut Neubert & Dyck (2014) adalah sebuah kunci dan berkontribusi penting terhadap semua kepuasan yang ada dalam pekerjaan. Bayangkan ketika karyawan pulang ke rumah dan tidak merasa stres, melainkan merasa puas dengan pekerjaannya. Perasaan positif atau kebahagiaan yang dihasilkan oleh penilaian individu tentang pekerjaan atau hasil persepsi karyawan sejauh mana pekerjaan tersebut telah memenuhi harapan.
3. Stres kerja berkaitan dengan kinerja, mengurangi tekad dan mengarah pada kinerja yang tidak sempurna dalam rencana mencapai suatu tujuan. Pekerjaan bisa saja menjadi penyebab utama dalam stres (Paais, 2018).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap stres kerja karyawan CV. Winahyu Mukti.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis peran mediasi stres kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dalam hal teoritis ataupun praktis bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Manfaat penelitiannya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan sarana pengembangan ilmu pengetahuan bagi dunia pendidikan maupun dunia kerja, khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai pedoman serta menambah wawasan dan pengetahuan terkait dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja dan stres kerja.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen perusahaan sebagai wawasan dan pengetahuan tentang kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta sebagai sarana bahan pertimbangan strategi memaksimalkan kompensasi secara tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

1.6. Sistematika Laporan

Laporan penelitian ini terdiri dari 5 bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika laporan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi gambaran penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini berisi tentang uraian teori yang mendasari permasalahan penelitian yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, statistik deskriptif, pengaruh kompensasi terhadap stres kerja, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh stres terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, serta diakhiri dengan pembahasan.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai teori-teori mendasar penelitian yaitu kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu dipaparkan penelitian terdahulu yang mendukung setiap variabel penelitian, pengembangan hipotesis, dan bentuk kerangka konseptual penelitian.

2.1. Kompensasi

Menurut Martocchio (2015) kompensasi melambangkan baik itu intrinsik ataupun ekstrinsik yang ditujukan untuk karyawan atas apa yang karyawan berikan kepada organisasi. Karyawan tidak memperoleh kompensasi dengan cuma-cuma, melainkan harus memberikan timbal balik yang bermanfaat bagi organisasi. Jika karyawan memberikan performa yang baik pada organisasi, maka organisasi tidak segan dalam memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang diperlihatkan.

Harvey (2012) mendefinisikan kompensasi sebagai pendekatan sistematis untuk memberikan nilai moneter kepada karyawan dengan imbalan pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi dapat diibaratkan sebagai “lem” yang mengikat karyawan dan organisasi secara bersama di sektor terorganisir, yang selanjutnya dikodifikasikan dalam bentuk kontrak atau dokumen hukum yang saling mengikat yang menguraikan

dengan tepat berapa banyak yang harus dibayarkan kepada karyawan dan seperti apa kompensasi yang ditawarkan.

Devonish (2018) menyatakan kompensasi memiliki peran penting antara imbalan yang ditawarkan dengan individu yang tertarik dengan imbalan tersebut, sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih giat agar bisa mendapatkan imbalan tersebut. Karyawan yang diberikan kompensasi dapat merasakan dorongan dan energi positif yang membuat kinerja karyawan semakin baik. Jika hal itu dapat dipertahankan, maka hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja juga dapat meningkat. Secara finansial, gaji haruslah diberikan secara adil sesuai dengan kontribusi karyawan. Hadiah non-finansial juga dapat diberikan kepada karyawan atas kontribusi karyawan kepada kesuksesan apapun yang dicapai oleh organisasi (Harvey, 2012).

Organisasi mungkin sudah merasa adil dengan apa yang diberikan kepada para karyawannya, tetapi karyawan biasanya merasa apa yang diberikan belumlah adil mengingat terkadang ada karyawan yang bekerja ekstra atau lebih dengan harapan akan diberikan bonus atau kompensasi. Organisasi harus terus meninjau dan memperhatikan apakah gaji dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah seimbang dan adil mengingat ini merupakan hal yang penting untuk kinerja perusahaan kedepannya.

2.2. Kepuasan Kerja

Gibson et al., (2012) menyatakan kepuasan kerja adalah sebuah ekspresi dari seorang individu mengenai tingkat kesejahteraan yang terkait dengan beban kerja dan kegiatan di tempat kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, maka akan memberikan kinerja yang maksimal untuk organisasi. Kinerja karyawan yang baik dapat membuat organisasi terus berkembang dan bertumbuh melawan para kompetitornya.

Robbins et al., (2017) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan positif mengenai sebuah pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Karyawan menyeimbangkan kepuasan atau tidak puasnya melalui beberapa bagian berbeda dari pekerjaannya dan akhirnya membentuk konklusi apakah pekerjaan ini memuaskan atau tidak. Kepuasan kerja akan diraih jika karyawan merasa nyaman dan menikmati waktu saat sedang bekerja. Karyawan juga dapat memberikan pengaruh positif ataupun negatif terhadap lingkungan sekitar. Oleh karena itu, organisasi harus bisa memastikan para karyawan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya.

Ukuran kepuasan kerja tidak termasuk deskripsi perasaan. Singkatnya, kepuasan kerja berbasis kasih sayang adalah evaluasi afektif positif secara keseluruhan terhadap pekerjaan. Menurut definisi ini, kepuasan kerja adalah tentang apakah pekerjaan merangsang emosi dan perasaan positif karyawan yang menyenangkan. Kepuasan kerja yang berorientasi kasih sayang adalah mengukur perasaan dan emosi karyawan dalam bekerja. Perasaan atau emosi positif berarti kepuasan kerja yang

tinggi. Kepuasan kerja berbasis kognisi adalah evaluasi yang lebih logis dan rasional pada kondisi kerja.

Ketika kinerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai bentuk perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan memiliki perasaan senang dalam bekerja, sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan berkomitmen untuk bekerja (Wardhani, 2015).

Kepuasan kerja berperan paling penting dalam penilaian sumber daya manusia. Menurut Damayanti et al. (2018) kepuasan kerja dalam pekerjaan mengacu pada kepuasan yang dinikmati di tempat kerja melalui perolehan hasil kerja, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang baik sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar karyawan dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Menurut Sunarta (2019) kepuasan kerja adalah sikap (kognisi tindakan), rasa senang (ekspresi emosi), atau gap (*gap*) antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Sikap atau kognisi tindakan yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja merupakan ungkapan karena hal-hal yang menjadi tanggung jawab karyawan telah dilaksanakan dengan benar dan karyawan puas dengan hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja antara lain:

a. Gaji atau imbalan

Menurut Umam (2010) dalam Putri et al. (2015) kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah upah absolut yang diperoleh, sejauh mana upah memenuhi ekspektasi tenaga kerja, dan bagaimana upah dapat dibayarkan. Pada teori keadilan, gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan menyebabkan karyawan *distress* atau ketidakpuasan, namun yang terpenting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil oleh karyawan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, akan timbul kepuasan kerja.

b. Lingkungan kerja yang menunjang

Umam (2010) dalam Putri et al. (2015) menjelaskan ruangan kerja yang sempit, panas yang berlebih, serta lampu yang menyilaukan mata akan membuat karyawan enggan untuk bekerja. Karyawan akan sering mencari alasan untuk keluar dari ruangan kerjanya. Dalam hal ini, perusahaan harus menyediakan ruang kerja yang terang dan lapang, sejuk dengan menggunakan properti yang nyaman. Lingkungan kerja yang positif akan membantu kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan.

c. Hubungan kerja antar rekan kerja dan atasan

- 1) Hubungan kerja dengan rekan kerja, yang mana kepuasan kerja karyawan timbul karena karyawan dalam jumlah tertentu berada dalam suatu ruangan kerja, sehingga karyawan dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).

- 2) Hubungan kerja dengan atasan, yang mana kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan.
- 3) Hubungan kerja dengan bawahan, yang mana atasan yang memiliki cara memimpin yang transformasional dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya. (Umam, 2010 dalam Putri et al. 2015).

d. Promosi

Menurut Mathis et al. (2014) promosi terjadi ketika karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lain dengan imbalan yang lebih besar, tanggung jawab, dan kedudukan dalam organisasi. Robbins dan Judge (2013) mengatakan promosi dapat memberikan peluang untuk pertumbuhan individu, tanggung jawab yang lebih, dan status sosial yang meningkat. Promosi dapat memberikan kepuasan kepada karyawan itu sendiri.

2.3. Stres Kerja

Stres kerja adalah salah satu subjek studi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan berbagai macam pengertian dari stres kerja telah dikemukakan oleh para ahli perilaku organisasi. Kinicki dan Fugate (2016) mendefinisikan stres sebagai sebuah respon adaptif terhadap tuntutan lingkungan, yang disebut sebagai *stressors*,

yang menghasilkan respon adaptif termasuk reaksi fisik, emosional, dan perilaku yang dipengaruhi oleh perbedaan individu. Stres dapat memiliki arti yang berbeda bagi setiap individu dan dapat digambarkan sebagai merasa tegang, cemas, atau khawatir karena karyawan menanggapi ancaman yang dirasakan yang dapat memiliki hasil positif dan negatif (Gibson et al. 2012).

Gibson et al. (2012) menjelaskan ada 3 kategori dari *stressor* tingkat individu, tingkat organisasi, tingkat kelompok, dan kondisi non-kerja. Tuntutan pekerjaan, konflik peran, keamanan kerja, perubahan organisasi adalah *stressor* yang berasal dari tingkat individu. Individu yang berbeda memiliki reaksi yang berbeda pula terhadap *stressor* ini. *Stressor* tingkat organisasi dan kelompok adalah pembahasan yang panjang. Partisipasi, hubungan antar kelompok, politik organisasi, budaya organisasi, kurangnya masukan atas kinerja, peluang pengembangan karir yang tidak memadai, dan perampingan (*downsizing*) adalah *stressor* yang berasal dari tingkat organisasi dan kelompok. *Stressor* non-kerja adalah yang disebabkan oleh faktor-faktor di luar organisasi. Membesarkan anak-anak, merawat orang tua, menjadi sukarelawan di komunitas, mengambil kursus, dan menyeimbangkan antara keluarga dan kehidupan kerja adalah situasi yang membuat stres bagi banyak orang. Stres yang dihasilkan di luar pekerjaan kemungkinan akan mempengaruhi kinerja dan perilaku kerja seseorang secara umum.

Menurut hukum Yerkes-Dodson (1908) dalam Pietrangelo (2020), performa terbaik akan muncul pada saat stres berada di level yang normal. Performa akan menurun ketika level stres terlalu tinggi ataupun terlalu rendah. Stres dapat muncul

karena tempat kerja maupun dalam kehidupan, individu menghadapi kesulitan dan kinerja serta *output* dapat menurun dan para karyawan akan mendapatkan konsekuensinya (Robbins et al., 2017). Karyawan yang stres maka performanya akan menurun dan rasa puas terhadap pekerjaan juga akan menurun.

Sekarang ini, stres kerja adalah salah satu isu yang tidak dapat dihindarkan dan berbagai kalangan menghadapi tekanan. Stres kerja diindikasikan oleh adanya kompensasi yang kurang bagi karyawan. Ketika karyawan merasakan kompensasi yang rendah maka akan memicu timbulnya stres kerja (Puspitawati & Dharmadewi, 2020). Karyawan menghadapi stres yang lebih besar karena suasana kerja memiliki kondisi yang berbeda jika dibandingkan dengan suasana di rumah. Untuk kemajuan dan pertumbuhan suatu negara di semua sektor, tenaga kerja harus dalam kondisi baik, penuh perhatian, dan inovatif. Stres kerja dapat mengurangi konsentrasi individu, mengurangi produktivitas, dan bisa saja meningkatkan kemungkinan kesalahan dalam pekerjaan (Wardhana, 2018). Oleh karena itu, penggunaan karyawan yang sehat secara fisik dan psikis merupakan hal penting dalam organisasi.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Prasetio et al., (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja. Stres kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja namun secara negatif.

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Ijigu (2015). Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk meneliti praktik HRM yang terdapat kompensasi di dalamnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan praktik HRM yang terdapat kompensasi di dalamnya memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

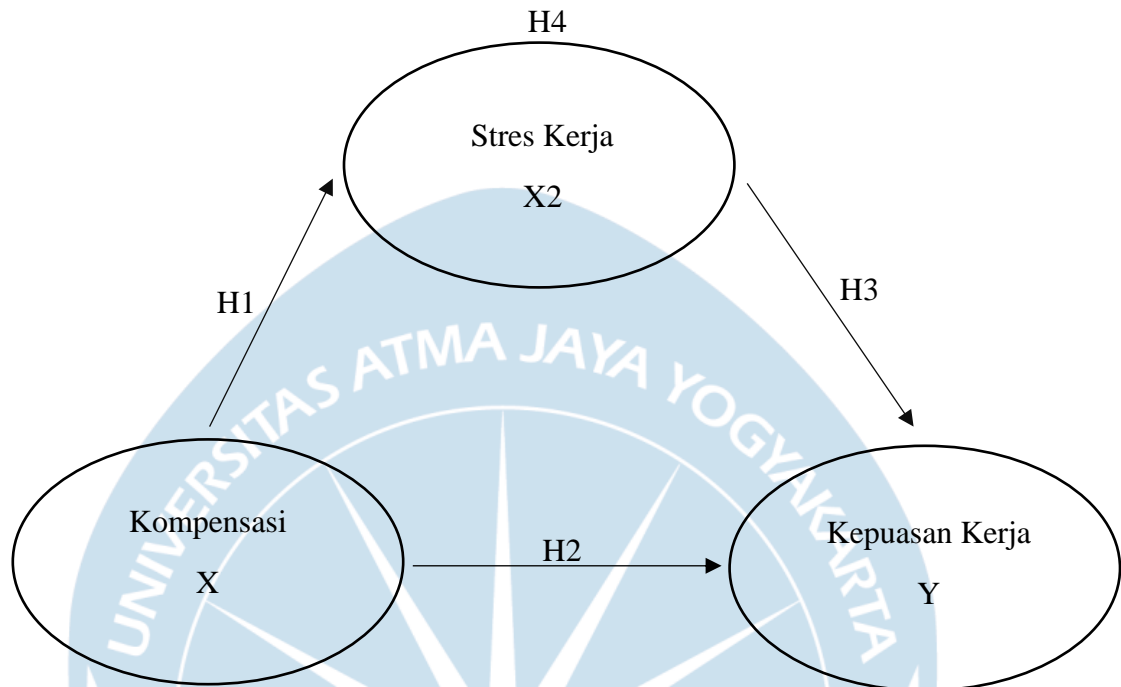
Penelitian sejenis yang dilakukan oleh Tarmidi et al. (2021) bertujuan untuk menilai pengaruh kompensasi secara finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja *driver* Go-Jek khususnya Go-Ride. Penelitian ini mengungkapkan kompensasi secara finansial dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja para *driver* Go-Ride.

Penelitian ketiga yang sejenis dilakukan oleh Riyadi (2019) bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompensasi terhadap stres kerja dan performa karyawan. Hasil penelitian ini mengakui terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja serta kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
<p><i>“Examining Employee’s Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction”</i> (Prasetio et al., 2019)</p>	<p>Statistik Deskriptif, Korelasi, Regresi, dan Analisis Faktor</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap stres kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara negatif.</p>
<p><i>“The Effect of Selected Human Resource Management Practices on Employee’s Job Satisfaction in Ethiopian Public Banks”</i> (Ijigu, 2015)</p>	<p>Statistik Deskriptif, Korelasi, Pearson, dan Regresi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>
<p><i>“The Effect of Financial Compensation and Work Stress on the Job Satisfaction of Go-Jek (Go-Ride) Driver Partners in Bandung Area in the Covid-19 Pandemic”</i> (Tarmidi et al., 2021)</p>	<p>Korelasi, dan ANOVA</p>	<p>Temuan dalam penelitian ini mengungkapkan kompensasi secara finansial dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan</p>
<p><i>“The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance”</i> (Riyadi, 2019)</p>	<p>Korelasi, Pearson, dan SEM</p>	<p>Temuan dari penelitian ini menunjukkan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja.</p>

2.5. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

Karyawan adalah aset yang paling berharga bagi suatu perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas bisnis, sehingga perusahaan mampu menghasilkan *output* yang diharapkan dengan SDM yang dimiliki. SDM yang berkualitas dan kompetitif merupakan suatu keberhasilan yang diperoleh dari pengelolaan yang baik dan tepat. Salah satu bentuk pengelolaan SDM yang dapat dikembangkan adalah pemberian kompensasi. Salah satu kunci utama dari kompensasi adalah untuk menciptakan kompetisi antar karyawan yang bertujuan untuk bekerja dengan lebih baik dan giat agar dapat memberikan *output* yang lebih demi mendapatkan kompensasi tersebut. Dalam hierarki Maslow juga dapat

dilihat karyawan tidak bekerja hanya untuk uang, tetapi juga untuk kebutuhan yang perlu dipenuhi sehingga memperoleh kepuasan seperti kebutuhan sosial, kebutuhan psikologis, kebutuhan keamanan, pengembangan diri, dan lain-lain (Chiekezie et al, 2017). Dengan adanya kompensasi, para karyawan akan semakin nyaman dan puas terhadap pekerjaannya.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terhadap organisasi pula. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan itu merupakan hal yang selalu diinginkan oleh setiap organisasi. Karyawan yang produktif maka dapat mendorong atau meningkatkan *output* yang diciptakan oleh organisasi. *Output* yang tercipta dari produktivitas karyawan dapat menjadi hal yang baik dan nantinya dapat dirasakan para konsumen. Yücel (2012) menyatakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan komitmen yang tinggi pula. Itu berarti karyawan yang sudah memiliki komitmen yang tinggi nantinya akan dapat bekerja keras dan sepenuh hati.

Komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi bukan berarti tidak ada halangan bagi para karyawan. Akan ada saat di mana para karyawan merasa stres dan jenuh terhadap pekerjaan. Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi fisiologis dan psikologis terhadap situasi dan peristiwa tertentu, yang efeknya dapat dirasakan dengan cara yang mengancam. Kebanyakan individu menghindari adanya stres kerja hingga individu merasakan sendiri konsekuensinya.

2.6. Hipotesis

Danish et al. (2015) berpendapat stres kerja dan kepuasan dalam penerimaan gaji berkorelasi negatif antar satu dengan yang lainnya. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pemasukan yang diterima akan merasakan tingkat stres yang lebih tinggi. Manyamba & Ngezi (2017) mengkonfirmasi jika upaya dan imbalan/hadiah yang diberikan itu seimbang, maka akan mengurangi tingkat stres karyawan. Koch et al. (2017) mengungkapkan ada kenaikan tingkat stres yang signifikan jika upaya dan imbalan yang diberikan tidak seimbang. Jika imbalan yang diberikan kepada karyawan seimbang dengan apa yang sudah karyawan berikan kepada organisasi, maka karyawan akan merasa puas dengan imbalan yang ada dan dapat mengurangi stres kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap stres kerja karyawan CV. Winahyu Mukti.

Kepuasan kerja sudah dikenal sebagai hal yang penting dalam membentuk kepribadian karyawan dan menjadi topik yang sangat menarik dalam dunia perilaku organisasi. Salah satu hal penting yang dipercaya memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Pada dasarnya, kompensasi sangat berarti bagi karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pepramensah et al. (2017) menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, yang berarti jika kompensasi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti.

Stres kerja cukup sering dikaitkan dengan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trivellas et al. (2013) menunjukkan stres kerja memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja. Ini berarti jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti.

Dartey-Baah et al. (2020) melalui penelitiannya menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di Ghana, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetio et al., (2019) menyatakan berbagai macam bentuk kompensasi akan membantu meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi yang sifatnya hanya finansial tidak memastikan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kombinasi yang baik antara kompensasi juga akan membantu karyawan untuk menurunkan tingkat stresnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Stres kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian. Metodologi penelitian ini mencakup lokasi penelitian, populasi, sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data yang digunakan peneliti dalam melakukan pengolahan data.

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yaitu CV. Winahyu Mukti yang beralamat di Kota Serang Baru Blok B.84, Kelurahan Banjar Agung, Kecamatan Cipocok Jaya, Serang, Banten. Peneliti tertarik melakukan penelitian pada CV. Winahyu Mukti dikarenakan merupakan salah satu perusahaan yang berkembang dengan pesat dari waktu ke waktu, mempertahankan keunikan dan terus berinovasi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat berupa *catering*. Mendapatkan ide untuk memunculkan inovasi produk maupun program baru tidaklah mudah, harga yang ditentukan untuk setiap porsinya juga tidak dapat diterapkan sembarangan. SDM akan berpengaruh penting pada kasus ini di mana kepuasan kerja karyawan juga menjadi pertanyaan apakah karyawan puas dengan pekerjaannya, kompensasi yang diberikan seperti apa, dan apakah stres kerja yang berlebihan sehingga mempengaruhi kepuasan

kerja para karyawan. Peneliti tertarik mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan stres kerja sebagai mediator pada CV. Winahyu Mukti.

3.2. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi mengacu pada wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri-ciri tertentu yang ditunjukkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan dari CV. Winahyu Mukti yang berjumlah 67 orang.

3.3. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena lebih efisien selain dari segi waktu dan tenaga, sampel juga menghemat biaya melihat dari banyaknya keterbatasan yang dimiliki peneliti. Menurut Roscoe (1975) dalam Sekaran & Bougie (2017), ukuran sampel dapat ditentukan melalui beberapa cara, yaitu sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk sebagian besar penelitian.
2. Jika dalam sampel akan dipecah menjadi subsampel seperti laki-laki/perempuan, junior/senior, dan lain-lain, maka ukuran sampel minimal 30 untuk setiap kategori yang diperlukan.

3. Dalam penelitian multivariat (termasuk analisis regresi berganda), maka ukuran sampel harus beberapa kali lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian. Minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 3 (independen dan dependen), maka jumlah anggota sampelnya menjadi 30 (10×3).
4. Dalam penelitian eksperimental yang sederhana dengan kontrol eksperimental yang ketat, maka sampel penelitian yang berhasil dimungkinkan adalah berukuran 10 hingga 20.

Penelitian ini merupakan penelitian multivariat dan termasuk pada poin kedua. Variabel berjumlah 3 maka $3 \times 10 = 30$. Jumlah sampel penelitian ini minimal 30 sampel, sehingga saat diperoleh sampel sebanyak 43 responden, maka sampel penelitian telah memenuhi poin kedua.

3.4. Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengambilan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu. Pertimbangan-pertimbangan ini akan dibuat oleh peneliti berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah karyawan CV. Winahyu Mukti yang telah bekerja minimal satu tahun. Alasan dipilihnya responden dengan lama kerja satu tahun atau lebih karena karyawan telah merasakan kondisi yang tertera pada setiap pertanyaan dalam kuesioner, sehingga karyawan harus sudah memahami bagaimana

situasi perusahaan dan karyawan dapat memahami situasi yang dibutuhkan dari penelitian ini.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pembagian kuesioner kepada karyawan di CV. Winahyu Mukti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Kuesioner ini nantinya diberikan secara daring menggunakan *google form* sebagai medianya. Setelah data terkumpul, peneliti mengolahnya menggunakan aplikasi SPSS.

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner, kuesioner terdiri dari 3 bagian yaitu :

a. Identitas Responden

Bagian ini berisi data dari responden yaitu nama, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja pada organisasi tempat dilakukannya penelitian.

b. Kuesioner Kompensasi

Kuesioner mengenai kompensasi terdiri dari 6 pernyataan yang diambil dari penelitian Ramli (2018).

c. Kuesioner Stres Kerja

Kuesioner stres kerja terdiri dari 8 pernyataan yang diambil dari penelitian Institute of Stress, (2012).

d. Kuesioner Kepuasan Kerja

Kuesioner kepuasan kerja terdiri dari 6 pernyataan yang diadaptasi dari Ramli (2018).

Kuesioner pada penelitian ini menggunakan *likert scale* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Skala penilaian diklasifikasikan menjadi lima yaitu, skor 5 untuk sangat setuju (SS), skor 4 untuk setuju (S), skor 3 untuk netral (N), skor 2 untuk tidak setuju (TS), dan skor 1 untuk sangat tidak setuju (STS). Untuk tiga pertanyaan terakhir yaitu item nomor 6,7, dan 8 pada bagian variabel stres kerja, penilaian menggunakan *reversed score* atau skornya dibalik.

3.7. Metode Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas merupakan sifat benar, sifat yakin dan kesahihan suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2019) validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur dengan kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Validitas dapat mengukur apakah kuesioner yang ditanyakan benar-benar dapat

mengukur pertanyaan yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS*, sehingga dapat menentukan layak tidaknya suatu instrumen yang diuji. Instrumen dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel atau jika probabilitas $<$ α sebesar 5%.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali (2018) reliabilitas yang diuji menggunakan *SPSS* dapat menunjukkan *alpha cronbach* dan dapat diterima jika $>$ 0,6. Semakin dekat *alpha cronbach* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal.

3.8. Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul, data dianalisis dengan menggunakan *SPSS* untuk menguji hipotesis. Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, regresi linier berganda, uji F, dan uji t.

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik dari data yang ada. Pada penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk pengklasifikasian skor atas jawaban dari responden atas variabel independen dan variabel dependen. Tahap analisis dilanjutkan untuk menentukan nilai interval atau mengelompokkan nilai berdasarkan kategori. Kategori

dalam penelitian ini terdiri dari 5 yaitu, sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Setelah menentukan interval, peneliti akan mencari nilai rata-rata atau *mean* dengan rumus :

5 = nilai tertinggi

1 = nilai terendah

$$\text{rentang skor} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah nilai}}$$

$$\text{rentang skor} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah nilai rata-rata diketahui maka tahap selanjutnya yang akan dilakukan adalah menentukan interval rata-rata. Interval rata-rata dapat ditentukan sebagai berikut :

- a. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat Rendah
- b. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Rendah
- c. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Cukup Tinggi
- d. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Tinggi
- e. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian mediasi dapat dilakukan dengan uji mediasi, menguji variabel intervening dengan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda untuk menafsirkan hubungan kausalitas antar variabel (*casual mode*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Metode ini menggunakan dua langkah pendekatan atau jalur beberapa analisis regresi dilakukan dan disignifikasikan dari koefisien diperiksa pada setiap langkah.

Penelitian dari Mehmetoglu (2018) menyatakan kriteria pengujian pengaruh mediasi Baron & Kenny dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Meregresikan variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Meregresikan variabel independen terhadap variabel mediasi.
3. Meregresikan variabel dependen terhadap variabel independen dan mediasi.

Terdapat beberapa kondisi yang harus dipenuhi untuk mendukung hasil mediasi, yaitu:

1. Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen pada persamaan regresi pertama.
2. Variabel independen berpengaruh terhadap variabel mediasi pada persamaan regresi kedua.
3. Variabel mediasi harus berpengaruh terhadap variabel dependen pada persamaan regresi ketiga.

Mediasi dianggap berhasil ketika ketika nilai / efek dari variabel independen terhadap variabel dependen lebih kecil dibandingkan hasil setelah persamaan regresi ketiga dilakukan. Dalam konteks tertentu, mediasi dianggap sempurna apabila variabel independen tidak lagi berpengaruh terhadap variabel dependen ketika terdapat variabel mediasi. Selain itu, Baron & Kenny (1968) juga mengemukakan bahwa ketika variabel independen tidak memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen setelah mengontrol dengan variabel mediasi, maka mediasi dinyatakan sebagai *perfect* atau *complete mediation*. Sebaliknya, jika pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen berkurang namun tetap signifikan setelah mengontrol dengan variabel mediasi, maka dapat dinyatakan sebagai *partial mediation*.

Uji mediasi pada penelitian ini akan menguji variabel stres kerja yang memediasi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun rumus regresi mediasi sebagai berikut:

$$\text{Persamaan I} : Y = \alpha_1 + cX$$

$$\text{Persamaan II} : M = \alpha_2 + aX$$

$$\text{Persamaan III} : Y = \alpha_3 + c'X + bM$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

M = Stres Kerja

X = Kompensasi

α = Nilai koefisien konstanta regresi

a = Nilai koefisien regresi kompensasi yang mendukung terhadap stres kerja.

b = Nilai koefisien regresi stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi.

c = Nilai koefisien regresi kompensasi terhadap kepuasan kerja.

c' = Nilai koefisien regresi kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja.

Dalam penelitian ini dilakukan metode analisis jalur untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dimediasi oleh stres kerja. Dalam prosesnya, regresi mediasi analisis jalur adalah membandingkan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung adalah ketika variabel X (kompensasi) memberi pengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Pengaruh tidak langsung

adalah ketika variabel X (kompensasi) mempengaruhi M (stres kerja) lalu variabel M mempengaruhi variabel Y (kepuasan kerja). Untuk dinyatakan sebagai mediator hasil dari pengaruh tidak langsung harus lebih besar daripada hubungan langsung.

c. Uji F

Uji F merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima, apabila $F_{tabel} \geq F_{hitung}$ maka hipotesis alternatif tidak diterima. Uji F juga menggunakan level signifikansi sebesar 0,05, jika probabilitas $F_{hitung} \leq \alpha$ maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

d. Uji t

Menurut Ghozali (2018) uji t pada dasarnya menunjukkan pengaruh atau tingkat signifikansi satu variabel independen secara individual dalam mempengaruhi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima dan signifikan, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis alternatif tidak diterima dan tidak ada pengaruh yang signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas karakteristik responden, hasil pengujian instrumen validitas dan reliabilitas, hasil pengolahan analisis data (analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji F, uji t, dan pengujian variabel mediasi) dan pembahasan. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan CV. Winahyu Mukti. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows* versi 25.

4.1 Profil Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Karakteristik yang digunakan adalah jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	28	65,1%
Perempuan	15	34,9%
Usia		
<25 tahun	0	0%
25-30 tahun	9	20,9%
31-35 tahun	16	37,2%
36-40 tahun	15	34,9%
41-45 tahun	2	4,7%
>45 tahun	1	2,3%
Status Perkawinan		
Kawin	41	95,3%
Belum Kawin	2	4,7%
Tingkat Pendidikan		
SMA	33	76,7%
Diploma	8	18,6%
S1	2	4,7%
S2	0	0%
S3	0	0%
Masa Kerja		
1 - 3 tahun	13	30,2%
4 - 6 tahun	28	65,1%
>7 tahun	2	4,7%

Sumber: Pengolahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.1, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 28 responden (65,1%) dan sisanya sebanyak 15 responden (34,9%) adalah jenis kelamin perempuan. Responden penelitian didominasi oleh usia 31-35 tahun sebanyak 16 orang (37,2%) dan diikuti oleh usia 36-40 tahun sebanyak 15 orang (34,9%). Responden paling tinggi memiliki masa kerja 4-6 tahun sebanyak 28

responden (65,1%) di urutan selanjutnya adalah responden dengan masa kerja 1 – 3 tahun sebanyak 13 responden (30,2%).

4.2. Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghozali (2018), kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Setiap variabel dalam penelitian akan diuji dengan membandingkan nilai r-hitung terhadap r-tabel ($df = 43-2 = 41$) yaitu dengan nilai r-hitung sebesar 0,301. Berikut merupakan hasil dari uji validitas terhadap setiap variabel yang digunakan dalam penelitian:

Tabel 4.2
Uji Validitas

Variabel	Butir Kuesioner	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,737	≥0,301	Valid
	X1.2	0,451		Valid
	X1.3	0,723		Valid
	X1.4	0,376		Valid
	X1.5	0,655		Valid
	X1.6	0,627		Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,685	≥0,301	Valid
	X2.2	0,613		Valid
	X2.3	0,698		Valid
	X2.4	0,736		Valid
	X2.5	0,641		Valid
	X2.6	0,662		Valid
	X2.7	0,295		Tidak Valid
	X2.8	0,697		Valid

Variabel	Butir Kuesioner	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,543	≥0,301	Valid
	Y2	0,463		Valid
	Y3	0,495		Valid
	Y4	0,336		Valid
	Y5	0,550		Valid
	Y6	0,597		Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.2, uji validitas telah dilakukan pada masing-masing variabel penelitian yaitu kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja. Dari hasil uji validitas, terdapat 19 pertanyaan valid dan 1 pertanyaan tidak valid karena r-hitung < r-tabel. Pertanyaan tersebut adalah pertanyaan ke-7 pada variabel stres kerja yang berisi “Saya menerima pengakuan atau penghargaan yang sesuai untuk kinerja yang baik”. Pertanyaan itu akan dihapus dan tidak digunakan dalam pengolahan data yang selanjutnya akan dilakukan (Kurnia & Tobing, 2017).

4.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018), uji reliabilitas merupakan alat pengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban dari kuesioner menyatakan hal yang konstan atau tidak berubah dari waktu ke waktu. Apabila hasil dari pengukuran yang dilakukan berulang-ulang menyatakan hasil yang sama, maka kuesioner tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Kriteria instrumen data dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar (>) dari 0,6. Hasil uji reliabel pada penelitian ini dinyatakan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Minimal	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,74	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,77	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,68	0,6	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap tiga variabel dalam penelitian ini yaitu kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja seperti tabel 4.3 maka dapat dinyatakan semua instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari ($>$) 0,6. Oleh karena itu kuesioner kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja dikatakan reliabel.

4.3. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran data yang akan dianalisis dengan menyajikan nilai minimum, nilai maksimum, nilai mean, dan standar deviasi dari jawaban responden. Berikut merupakan tabel hasil pengolahan deskriptif variabel kompensasi pada CV. Winahyu Mukti:

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Kompensasi

Variabel	Butir Kuesioner	Min	Maks	Mean per Pertanyaan	Std. Deviasi	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	1	5	3,49	1,05	Tinggi
	X1.2	1	5	3,56	1,03	Tinggi
	X1.3	1	5	3,51	1,05	Tinggi
	X1.4	1	5	4,40	0,87	Sangat Tinggi
	X1.5	1	5	3,53	1,03	Tinggi
	X1.6	1	5	3,84	1,02	Tinggi
	Mean Variabel				3,72	

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kompensasi dihasilkan nilai mean variabel sebesar 3,72. Berdasarkan kategori yang ada, maka disimpulkan variabel kompensasi termasuk dalam kategori tinggi. Terdapat satu pertanyaan yang memiliki rata-rata yang sangat tinggi yaitu pertanyaan keempat dengan nilai sebesar 4,40. Pertanyaan keempat menyatakan para karyawan mendapatkan kompensasi atau tunjangan tambahan misalnya THR pada saat hari raya Idul Fitri. Hal tersebut mengindikasikan perusahaan sudah melakukan hal yang tepat dengan memberikan THR kepada karyawan. Variabel ini memiliki 3 pertanyaan dengan rata-rata paling rendah yaitu pertanyaan pertama dengan nilai sebesar 3,49 dan pertanyaan ketiga dengan nilai sebesar 3,51. Pemimpin CV. Winahyu Mukti perlu mengevaluasi ulang hal tersebut yang berkaitan dengan gaji. Ada karyawan yang merasa gaji yang diberikan perusahaan belum begitu cocok dan setara dengan apa yang sudah dilakukan atau kerjakan. Pertanyaan keenam yang menyatakan perusahaan membayar gaji dan tunjangan dengan cukup untuk memotivasi karyawan memiliki rata-rata tertinggi kedua dengan nilai 3,84. Hal ini dapat menunjukkan para karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji dan tunjangan dengan baik namun mungkin masih dapat ditingkatkan agar para karyawan lebih dapat termotivasi.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Stres Kerja

Variabel	Butir Kuesioner	Min	Maks	Mean per Pertanyaan	Std. Deviasi	Keterangan
Stres Kerja (X2)	X2.1	1	5	2,30	0,99	Rendah
	X2.2	1	5	1,88	1,13	Rendah
	X2.3	1	5	2,33	0,99	Rendah
	X2.4	1	5	2,21	1,10	Rendah
	X2.5	1	5	1,79	0,96	Sangat Rendah
	X2.6	1	5	2,37	1,07	Rendah
	X2.8	1	5	2,35	1,04	Rendah
	Mean Variabel				2,18	

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel stres kerja menghasilkan nilai rata-rata variabel sebesar 2,18. Berdasarkan kategori yang ada, dapat disimpulkan stres kerja dalam kategori rendah. Nilai 2,18 menunjukkan masih adanya beberapa karyawan yang mendapatkan stres kerja dalam pekerjaannya. Terdapat satu pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata yang sangat rendah yaitu pertanyaan kelima dengan nilai 1,79. Pertanyaan kelima yaitu karyawan merasa tekanan pekerjaan mengganggu keluarga atau kehidupan pribadi karyawan. Hal ini menunjukkan karyawan merasa pekerjaan ini tidak begitu memberikan tekanan yang hebat hingga dapat mengganggu keluarga atau kehidupan pribadi karyawan tersebut. Pada variabel ini juga terdapat satu variabel dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu pertanyaan keenam dengan nilai 2,37. Pertanyaan tersebut yaitu karyawan tidak memiliki kontrol atau masukan yang memadai atas tugas kerjanya. Hal ini menunjukkan para karyawan memiliki kontrol yang baik dari perusahaan dan juga diberikan masukan yang memadai dalam pekerjaannya.

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel	Butir Kuesioner	Min	Maks	Mean per Pertanyaan	Std. Deviasi	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	1	5	3,53	1,01	Tinggi
	Y2	2	5	4,00	1,00	Tinggi
	Y3	1	5	3,51	1,01	Tinggi
	Y4	1	5	4,00	0,97	Tinggi
	Y5	1	5	3,51	1,01	Tinggi
	Y6	1	5	3,47	0,98	Tinggi
	Mean Variabel			3,67		Tinggi

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja, dapat dilihat rata-rata variabel sebesar 3,67. Berdasarkan kategori yang ada, dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja termasuk ke dalam kategori tinggi. Nilai 3,67 menunjukkan masih terdapat karyawan yang belum puas terhadap pekerjaannya. Terdapat dua pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu pertanyaan kedua dan keempat dengan nilai 4. Pertanyaan kedua yaitu karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaannya dan pertanyaan keempat yaitu karyawan puas dengan kebijakan perusahaan dan penerapannya kepada karyawan. Dua pertanyaan tersebut mengindikasikan karyawan merasa dapat berkembang dalam pekerjaannya pada CV. Winahyu Mukti ini. Karyawan juga merasa puas dengan segala kebijakan peraturan serta penerapannya kepada karyawan. Namun terdapat satu pertanyaan dengan nilai rata-rata yang cukup rendah yaitu sebesar 3,47. Pertanyaan tersebut adalah pertanyaan keenam yaitu keamanan kerja karyawan terjamin. Hal tersebut menunjukkan karyawan masih merasa kurang aman di tempat bekerja.

4.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Karyawan

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Sederhana Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Karyawan

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std.Error	Beta		
Konstanta	29,051	4,342		6,691	0,000
Kompensasi	-0,619	0,192	-0,450	-3,224	0,002
<i>R-square</i>	0,202				
F-hitung	10,394				
Sig.	0,002				

Variabel Dependen: Stres Kerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui nilai *R-square* sebesar 0,202 atau 20,2%. Hal tersebut diartikan 20,2% variasi variabel stres kerja karyawan dijelaskan oleh variabel kompensasi, sedangkan 79,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Hasil uji t untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja dengan arah hubungan negatif. Nilai Beta *Standardized Coefficients* sebesar -0,450 sehingga dapat disimpulkan H1 yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja karyawan pada CV. Winahyu Mukti **terbukti**.

4.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Sederhana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std.Error	Beta		
Konstanta	17,088	2,776		6,155	0,000
Kompensasi	0,221	0,123	0,271	1,801	0,079
<i>R-square</i>	0,073				
F-hitung	3,243				
Sig.	0,079				

Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan
Sumber: Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diketahui nilai *R-square* sebesar 0,073 atau 7,3%. Hal tersebut diartikan 7,3% variasi variabel kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh variabel kompensasi. Sedangkan 92,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Hasil uji t untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,079 < \alpha = 0,10$. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja secara positif. Nilai Beta *Standardized Coefficients* sebesar 0,271 sehingga dapat disimpulkan H₂ yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti **terbukti**.

4.6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Sederhana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std.Error	Beta		
Konstanta	25,376	1,378		18,409	0,000
Stres Kerja	-0,220	0,086	-0,371	-2,558	0,014
<i>R-square</i>	0,138				
F-hitung	6,544				
Sig.	0,014				

Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diketahui nilai *R-square* sebesar 0,138 atau 13,8%. Hal tersebut diartikan 13,8% variasi variabel kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh variabel stres kerja, sedangkan 86,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Hasil uji t untuk variabel stres kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,014 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja secara negatif. Nilai Beta *Standardized Coefficients* sebesar -0,371 sehingga dapat disimpulkan H3 yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti **terbukti**.

4.7. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Berganda Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std.Error	Beta		
Konstanta	22,472	3,891		5,776	0,000
Kompensasi	0,106	0,133	0,130	0,799	0,429
Stres Kerja	-0,185	0,097	-0,312	-1,916	0,063
<i>Adj. R-square</i>	0,109				
F-hitung	3,562				
Prob/sig	0,038				

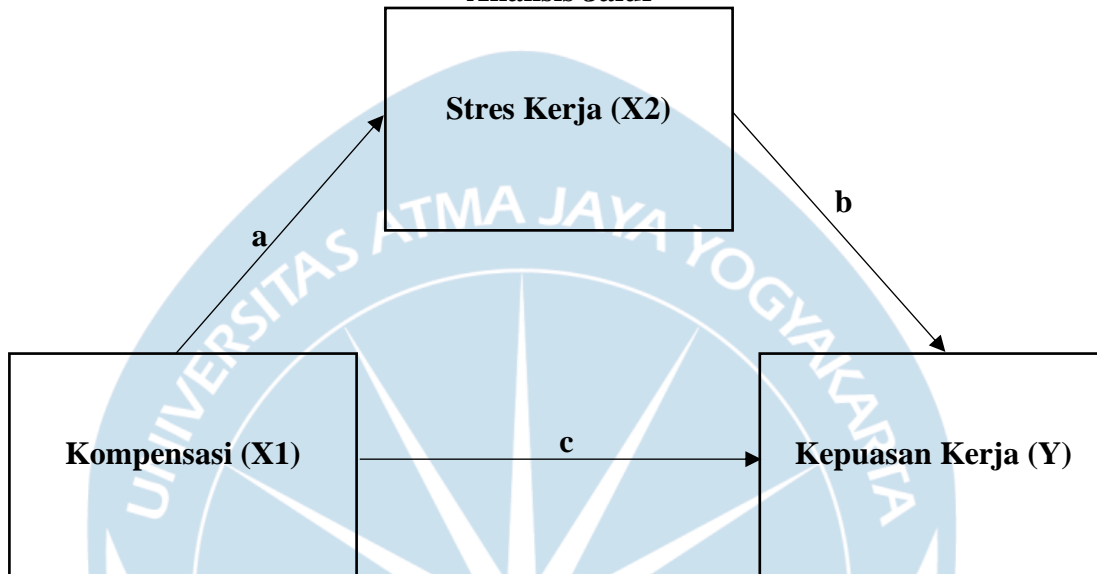
Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan
Sumber: Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diketahui nilai *Adj. R-square* sebesar 0,109 atau 10,9%. Hal tersebut diartikan 10,9% variasi variabel kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh variabel kompensasi dan stres kerja, sedangkan 89,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,038 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti secara serentak variabel kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,429 > \alpha = 0,10$. Hal ini berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil uji t untuk variabel stres kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,063 < \alpha = 0,10$. Hal ini berarti variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel

kepuasan kerja dengan arah hubungan negatif dengan nilai Beta *Standardized Coefficients* sebesar -0,312.

Gambar 4.1
Analisis Jalur



Sumber: Pengolahan Data Primer, 2022

Tabel 4.11
Hasil Analisis Jalur

Variabel	Jalur	Beta	Sig	Kesimpulan
Kompensasi -> Stres Kerja	a	-0,450	0,002	Signifikan
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	b	-0,371	0,014	Signifikan
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	c	0,271	0,079	Signifikan
Kompensasi & Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	c'	0,130	0,429	Signifikan
		-0,312	0,063	

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2022

Dari tabel 4.11 di atas, hasil analisis jalur dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien jalur dari variabel kompensasi terhadap stres kerja karyawan adalah sebesar -0,450. Hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan. Diketahui nilai dari signifikansi adalah 0,002

yang di mana lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

2. Nilai koefisien jalur dari variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $-0,371$. Hal ini menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Diketahui nilai dari signifikansi adalah $0,014$ yang di mana lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Nilai koefisien jalur dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $0,271$. Hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Diketahui nilai dari signifikansi adalah $0,079$ yang di mana lebih kecil dari $\alpha = 0,10$, maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Nilai koefisien jalur c' dari variabel kompensasi & stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai sebesar $0,130$ dan $-0,312$ dan nilai signifikansinya adalah sebesar $0,429$ dan $0,063$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0,429 > 0,05$.
5. Nilai koefisien pada jalur c menunjukkan nilai sebesar $0,271$ dengan signifikansi sebesar $0,079$ sehingga dinyatakan signifikan. Nilai koefisien jalur c' menunjukkan nilai sebesar $0,130$ dan $-0,312$ dengan signifikansi sebesar $0,429$ dan $0,063$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa

tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja setelah dikontrol dengan variabel mediasi yaitu stres kerja.

Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel mediasi dalam penelitian ini bersifat sempurna karena tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan setelah dikontrol oleh variabel mediasi. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa stres kerja memediasi secara sempurna (*perfect mediation*) variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan hipotesis 4 pada penelitian ini yang menyatakan stres kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti **terbukti**.

4.8. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dinyatakan kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Prasetio et al., (2019) yang menunjukkan hasil kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja karyawan.

Devonish (2018) menjelaskan dengan adanya kompensasi mampu menurunkan tingkat stres para karyawan yang di mana kompensasi bisa menjadi salah satu kunci utama dalam menurunkan tingkat stres kerja karyawan. Selain itu kompensasi juga dapat membantu perusahaan untuk mengendalikan performa karyawannya. Jika karyawan performanya baik, maka perusahaan dapat menjanjikan tambahan uang

sebagai kompensasi ataupun bisa dalam jenis kompensasi non-finansial. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Riyadi (2019) yang menjelaskan variabel kompensasi memiliki pengaruh dengan arah yang berlawanan (negatif) dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tarmidi et al., (2021), penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel kompensasi dan variabel stres kerja.

Variabel kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarmidi et al., (2021), adanya kompensasi tentunya dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, dengan harapan performa juga akan meningkat dan berpengaruh baik pada perusahaan. Dari hasil penelitian tersebut, dapat dilihat bahwa responden menilai positif kompensasi yang diberikan oleh CV. Winahyu Mukti.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tarmidi et al., (2021) yang menjelaskan di mana kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ijigu (2015) juga mendukung hasil penelitian yang ditemukan. Dalam penelitiannya, Ijigu, (2015) menjelaskan dengan adanya kompensasi dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan. Stres kerja dapat mengurangi konsentrasi individu, mengurangi produktivitas, dan bisa saja meningkatkan kemungkinan kesalahan dalam pekerjaan (Wardhana, 2018). Adanya stres kerja membuat para karyawan sulit untuk puas terhadap pekerjaannya. Stres kerja yang berlebihan akan membuat performa menurun dan kepuasan kerja tidak tercapai. Hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja perusahaan menurun. Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa responden memiliki penilaian yang baik terhadap stres kerja yang diberikan oleh CV. Winahyu Mukti.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Riyadi (2019) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara hubungan variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lambert et al., (2018). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara bersamaan atau simultan, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Devonish, (2018) menyatakan kompensasi memiliki peran penting antara imbalan yang ditawarkan dengan individu yang tertarik dengan imbalan tersebut, sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih giat agar bisa mendapatkan imbalan tersebut. Karyawan yang diberikan kompensasi dapat merasakan dorongan dan energi positif yang membuat kinerja karyawan semakin baik. Dengan adanya kompensasi, kinerja dapat membaik dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat sehingga stres kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan karena sudah diberikan kompensasi yang seimbang dengan stres kerja yang diterima.

Hasil pengujian variabel mediasi menunjukkan variabel stres kerja memediasi secara sempurna pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda ini, variabel kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan stres kerja sebagai mediasi. Temuan ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Prasetio et al., (2019) yang menjelaskan variabel kompensasi menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai mediasi.

Kondisi ini dimungkinkan terjadi karena apabila pemberian kompensasi tidak setara dengan beban atau stres kerja yang dialami karyawan, maka pemberian kompensasi tidak akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Rosalia et al., (2020) menjelaskan bahwa kompensasi bisa saja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan ada atau tanpanya stres kerja, jika karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima, maka karyawan tetap akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

Pada bagian bab lima ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Pada bab ini juga peneliti menyampaikan implikasi manajerial dari penelitian yang dilakukan, dan kendala atau keterbatasan dari penelitian yang dapat dijadikan sebagai saran untuk penelitian yang akan datang.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja karyawan pada CV. Winahyu Mukti. Hal ini menunjukkan semakin meningkat kompensasi yang diberikan, maka stres kerja karyawan semakin menurun atau berkurang.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Winahyu Mukti. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.
3. Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Winahyu Mukti. Hal ini menunjukkan semakin rendah tingkat stres kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

4. Stres kerja memediasi secara sempurna pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti, jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan ekspektasi atau *effort* yang sudah dikeluarkan para karyawan, maka dapat menimbulkan stres kerja dan kepuasan kerja juga akan sulit tercapai.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat menambah referensi bagi pelaku bisnis terkhusus bagi CV. Winahyu Mukti. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kompensasi, pernyataan X1.1 yang berbunyi “gaji saya setara dengan pekerjaan yang saya lakukan” memiliki nilai mean terendah sebesar 3,49. Oleh karena itu, CV. Winahyu Mukti sebaiknya dapat menganalisis beban kerja yang diberikan kepada para karyawan. Apakah memang tidak seimbang atau berlebihan. Jika memang tidak seimbang maka dapat diberikan bonus lebih berupa bingkisan pada saata hari raya.

Temuan hasil penelitian variabel stres kerja, pernyataan X2.6 yang berbunyi “saya memiliki kontrol atau masukan yang memadai atas tugas kerja saya” memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 2,37. Oleh karena itu, sebagai upaya untuk menurunkan tingkat stres kerja karyawan dapat diberikan kebebasan dalam melakukan tugas pekerjaannya agar karyawan merasa lebih memiliki kontrol.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kepuasan kerja, pernyataan Y6 yang berbunyi “keamanan kerja saya terjamin” mendapatkan nilai terendah yaitu 3,47. Oleh karena itu, sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka

perusahaan harus lebih memperhatikan lagi keamanan kerja para karyawannya, misalnya dengan memberikan pakaian dan peralatan kerja yang memadai serta bisa diberikan sedikit tunjangan untuk asuransi agar para karyawan merasa aman dalam pekerjaannya.

Hasil uji regresi linier berganda variabel kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan variabel stres kerja memediasi secara sempurna pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, perusahaan harus bisa menjaga mempertahankan agar stres kerja tidak muncul secara berlebihan pada karyawannya. Kompensasi yang diberikan perusahaan, belum tentu akan menciptakan rasa puas akan pekerjaan dari para karyawannya. Perusahaan perlu mencari tahu faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, misalnya lingkungan kerja, *work-life balance*, dan konflik yang terjadi baik di dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan, sehingga dapat mengetahui seberapa besar stres kerja yang berdampak terhadap kepuasan kerja karyawannya. Perusahaan bisa langsung bertanya kepada para karyawan apakah kompensasi sudah seimbang dengan stres kerja yang dialami atau diterima oleh karyawan, sehingga nantinya kompensasi dapat bermanfaat dan berguna untuk dapat mencapai kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuesioner tidak dapat dibagikan secara langsung kepada responden karena adanya pandemi Covid-19. Penelitian menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara *online* dengan *google form* yang membuat peneliti tidak dapat melihat proses pengisian kuesioner secara langsung serta jika ada item kuesioner yang kurang bisa dipahami responden tidak bisa menanyakan langsung kepada peneliti.
2. Penelitian hanya ditujukan kepada karyawan CV. Winahyu Mukti sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada organisasi atau perusahaan lain.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pada bagian ini peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Peneliti Selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengumpulan data dengan kuesioner cetak dan secara langsung, sehingga peneliti dapat menjelaskan butir-butir pertanyaan yang masih kurang jelas kepada responden.
2. Penelitian selanjutnya dapat menjangkau lebih dari satu perusahaan dan responden, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara umum untuk organisasi yang menerapkan kompensasi dan memperhatikan stres kerja serta kepuasan kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Chiekezie, O. M., Emejulu, G., & Nwanneka, A. (2017). Compensation Management And Employee Retention Of Selected Commercial Banks In Anambra State, Nigeria. *Archives of Business Research*, 5(3).
<https://doi.org/10.14738/abr.53.2758>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2.
- Danish, R. Q., Shahid, A. U., Aslam, N., & Ali, A. (2015). The Impact of Pay Satisfaction and Job Stress on Job Satisfaction in Pakistani Firms of Gujranwala District. In *American Journal of Economics* (Vol. 1, Issue 3).
<http://www.aiscience.org/journal/ajefmhttp://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
- Dartey-Baah, K., Quartey, S. H., & Osafo, G. A. (2020). Examining occupational stress, job satisfaction and gender difference among bank tellers: evidence from Ghana. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(7), 1437–1454.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2019-0323>
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th Edition). Florida International University.
- Devonish, D. (2018). Effort-reward imbalance at work: the role of job satisfaction. *Personnel Review*, 47(2), 319–333. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0218>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L., Ivancevich, M., Donnelly, J. J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Harvey, P. (2012). *Employee Job Satisfaction and Engagement*. Society for Human Resource Management.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

- Ijigu, A. W. (2015). The Effect of Selected Human Resource Management Practices on Employees' Job Satisfaction in Ethiopian Public Banks. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.5195/emaj.2015.64>
- Institute of Stress, A. (2012). *The Workplace Stress Scale*. The Marlin Company.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-solving Approach*. McGraw Hill.
- Koch, P., Kersten, J. F., Stranzinger, J., & Nienhaus, A. (2017). The effect of effort-reward imbalance on the health of childcare workers in Hamburg: A longitudinal study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s12995-017-0163-8>
- Kusuma Wardhani, W., Mohammad Iqbal, & Heru Susilo. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol (Vol. 2, Issue 1)*.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. (2018). Job Stress, Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and Their Associations with Job Burnout Among Indian Police Officers: a Research Note. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33(2), 85–99. <https://doi.org/10.1007/s11896-017-9236-y>
- Manyamba, V., & Ngezi, T. (2017). The Effort Reward Imbalance model and work related stress in 3-5 Star hotels in Zimbabwe. In *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure* (Vol. 6, Issue 2). <http://www.ajhtl.com>
- Martocchio, J. J. (2015). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach* (Eight Edition). Pearson Education.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2014). *Human Resource Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Mehmetoglu, M. (2018). a Stata package For Statistical Mediation Analysis. In *Int. J. Computational Economics and Econometrics* (Vol. 8, Issue 1).
- Neubert, M. J., & Dyck, B. (2014). *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons, Inc.
- Paais, M. (2018). Effect of Work Stress, Organization Culture and Job Satisfaction Toward Employee Performance in Bank Maluku. In *Academy of Strategic Management Journal* (Vol. 17, Issue 5).

- Pepra-Mensah, J., Ntimadjei, L., & Agyei, A. (2017). Effect of Compensation on Basic School Teachers' Job Satisfaction in the Northern Zone: The Case of Ghana. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Inc, 17.*
- Pietrangelo, A. (2020, October). *What the Yerkes-Dodson Law Says About Stress and Performance*. Healthline. <https://www.healthline.com/health/yerkes-dodson-law>
- Prasetio, A. P., Agathanisa, C., & Luturlean, B. S. (2019a). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies, 9(2), 239.* <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>
- Prasetio, A. P., Agathanisa, C., & Luturlean, B. S. (2019b). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies, 9(2), 239.* <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>
- Putri, A. K., Hendriani, S., & Wasnury, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Dumai. In *Jom FEKON* (Vol. 2, Issue 1).
- Ramli, A. H. (2018). Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review, 18(1).*
- Riyadi, S. (2019). THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, WORK ENVIRONMENT, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND COMPENSATION TOWARD JOB STRESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Review of Management and Marketing, 9(3), 93–99.* <https://doi.org/10.32479/irmm.6920>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behaviour* (17th ed.). Pearson.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies, 5(7), 448–454.* <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- Schermerhorn Jr, & John, R. (2012). *Organizational Behavior* (12th Edition). Wiley.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Business Research Methods* (6th ed.). Salemba Empat.
- Siswati, A. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 pada Kinerja Keuangan (Studi kasus pada Perusahaan Teknologi yang Listing di BEI). In *Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 2, Issue 1). <http://jurnal.unw.ac.id/index.php/jibaku/index>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). ALFABETA.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi*, XVI, 63–75.
- Tarmidi, D., Simbolon, R., Putra, W. A., Sulaeman, A. R., & Farhan, M. (2021). The Effect of Financial Compensation and Work Stress on the Job Satisfaction of Go-Jek (Go-Ride) Driver Partners in Bandung Area in the Covid-19 Pandemic. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue 4).
- Trivellas, P., Reklitis, P., & Platis, C. (2013). The Effect of Job Related Stress on Employees' Satisfaction: A Survey in Health Care. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73, 718–726.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.110>
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Uzer, S. (2017, March). *Happy Employee, Happy Client: The Importance of Job Satisfaction in a Results-Focused Environment*.
https://www.huffpost.com/entry/happy-employee-happy-client-the-importance-of-job_b_58b884b0e4b0fa65b844b113
- Wardhana, A. K. (2018). Work Stress (Causes, Impacts and Solutions): A Case Study on The Net. Yogyakarta Employees. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 76(4), 80–91.
<https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-04.09>
- Yücel, I. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20).
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>

LAMPIRAN

KUESIONER

Perkenalkan nama saya Wahyu Pratama. Saya adalah mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan sejujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Status Perkawinan :

Tingkat Pendidikan : SMA Diploma S1 S2 S3

Masa Kerja :

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pertanyaan yang diajukan di bawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan yaitu, **STS** (sangat tidak setuju), **TS** (tidak setuju), **N** (netral), **S** (setuju), dan **SS** (sangat setuju).

Bagian I : Kompensasi

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Gaji saya setara dengan pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
2	Gaji saya di atas rata-rata karyawan di perusahaan serupa.	STS	TS	N	S	SS
3	Gaji saya cocok dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya menerima penghasilan lain yang terpisah dari gaji. (Misalnya menerima THR saat lebaran).	STS	TS	N	S	SS
5	Gaji saya kompetitif, masuk akal, dan telah ditinjau.	STS	TS	N	S	SS
6	Perusahaan membayar gaji dan tunjangan dengan cukup untuk memotivasi karyawan.	STS	TS	N	S	SS

Bagian II : Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa nyaman ketika sibuk bekerja.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya memiliki kesempatan untuk bertanggung jawab untuk menentukan dan merencanakan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya puas dengan kebijakan perusahaan dan penerapannya kepada karyawan.	STS	TS	N	S	SS
5	Gaji dan tugas saya seimbang.	STS	TS	N	S	SS
6	Keamanan kerja saya terjamin.	STS	TS	N	S	SS

Bagian III : Stres Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Kondisi di tempat kerja tidak menyenangkan atau kadang-kadang bahkan tidak aman.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa pekerjaan saya berdampak negatif pada kesejahteraan fisik atau emosional saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan/atau terlalu banyak tenggat waktu yang tidak masuk akal.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa sulit untuk mengungkapkan pendapat atau perasaan saya tentang kondisi pekerjaan saya kepada atasan saya.	STS	TS	N	S	SS

5	Saya merasa tekanan pekerjaan mengganggu keluarga atau kehidupan pribadi saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya memiliki kontrol atau masukan yang memadai atas tugas kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya menerima pengakuan atau penghargaan yang sesuai untuk kinerja yang baik.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya dapat memanfaatkan keterampilan dan bakat saya sepenuhnya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS



Lampiran II

Kuesioner Daring Melalui Google Form

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada CV. Winahyu Mukti

Perkenalkan nama saya Wahyu Pratama. Saya adalah mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada CV. Winahyu Mukti" untuk keperluan penyusunan skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan sejujur-jujurnya.

Apabila terdapat kendala dalam mengisi kuesioner ini, dapat menghubungi saya melalui wpratama2380@gmail.com atau melalui akun instagram @wahyupratama04

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama Responden (inisial diperbolehkan) *

Short-answer text

Jenis Kelamin *

- Laki-laki
- Perempuan



Usia Responden *

- <25 tahun
- 25-30 tahun
- 31-35 tahun
- 36-40 tahun
- 41-45 tahun
- >45 tahun

Status Perkawinan *

Short-answer text

Tingkat Pendidikan *

- SMA
- Diploma
- S1
- S2
- S3



Lama bekerja responden dalam tahun (mohon sebutkan angka saja) *

Short-answer text

Bagian II : Kompensasi



Pada bagian ini, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dimohon menjawab pertanyaan yang diajukan di bawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan yaitu:

1 = STS (sangat tidak setuju),

2 = TS (tidak setuju),

3 = N (netral),

4 = S (setuju), dan

5 = SS (sangat setuju).

Kuesioner ini mengandung pertanyaan tentang dimensi yang berbeda-beda dari setiap komponen. Tidak ada jawaban benar salah, jadi jawablah dengan jujur dan sesuai dengan pendapat anda.

1. Gaji saya setara dengan pekerjaan yang saya lakukan. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

2. Gaji saya di atas rata-rata karyawan di perusahaan serupa. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

3. Gaji saya cocok dengan pekerjaan saya. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS



4. Saya menerima penghasilan lain yang terpisah dari gaji. (Misalnya menerima THR saat lebaran) *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

5. Gaji saya kompetitif, masuk akal, dan telah ditinjau. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

6. Perusahaan membayar gaji dan tunjangan dengan cukup untuk memotivasi karyawan. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS



Bagian III : Kepuasan Kerja



Pada bagian ini, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dimohon menjawab pertanyaan yang diajukan di bawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan yaitu:

1 = STS (sangat tidak setuju),

2 = TS (tidak setuju),

3 = N (netral),

4 = S (setuju), dan

5 = SS (sangat setuju).

Kuesioner ini mengandung pertanyaan tentang dimensi yang berbeda-beda dari setiap komponen. Tidak ada jawaban benar salah, jadi jawablah dengan jujur dan sesuai dengan pendapat anda.

1. Saya merasa nyaman ketika sibuk bekerja. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

2. Saya memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan saya. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

3. Saya memiliki kesempatan untuk bertanggung jawab untuk menentukan dan merencanakan * pekerjaan saya.

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

⋮

4. Saya puas dengan kebijakan perusahaan dan penerapannya kepada karyawan. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

5. Gaji dan tugas saya seimbang. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

6. Keamanan kerja saya terjamin. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS



Bagian IV : Stres Kerja



Pada bagian ini, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dimohon menjawab pertanyaan yang diajukan di bawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan yaitu:

1 = STS (sangat tidak setuju),

2 = TS (tidak setuju),

3 = N (netral),

4 = S (setuju), dan

5 = SS (sangat setuju).

Kuesioner ini mengandung pertanyaan tentang dimensi yang berbeda-beda dari setiap komponen. Tidak ada jawaban benar salah, jadi jawablah dengan jujur dan sesuai dengan pendapat anda.

1. Kondisi di tempat kerja tidak menyenangkan atau kadang-kadang bahkan tidak aman. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

2. Saya merasa bahwa pekerjaan saya berdampak negatif pada kesejahteraan fisik atau emosional saya. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

3. Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan/atau terlalu banyak tenggat waktu yang tidak masuk akal. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

4. Saya merasa sulit untuk mengungkapkan pendapat atau perasaan saya tentang kondisi pekerjaan saya kepada atasan saya. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

5. Saya merasa bahwa tekanan pekerjaan mengganggu keluarga atau kehidupan pribadi saya. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

6. Saya memiliki kontrol atau masukan yang memadai atas tugas kerja saya. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

7. Saya menerima pengakuan atau penghargaan yang sesuai untuk kinerja yang baik. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

...

8. Saya dapat memanfaatkan keterampilan dan bakat saya sepenuhnya di tempat kerja. *

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

Lampiran III
Surat Penelitian Dari Perusahaan



CV. WINAHYU MUKTI
Kelurahan Banjar Agung, Kecamatan Cipocok Jaya, Serang, Banten
081313196277

SURAT KETERANGAN

Nomor : 040/XXIV/PNLTN/JUNI-2022
Hal : Jawaban Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth
Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jl.Babarsari No.43 Yogyakarta

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat permohonan izin penelitian dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan nomor : 3003/Pen/I tanggal 15 Juni 2022 tentang permohonan izin penelitian bagi mahasiswa Program Studi S1 Manajemen di CV. Winahyu Mukti Banten, maka dengan ini kami memberikan izin penelitian bagi mahasiswa:

Nama : Wahyu Pratama
NPM : 180323960
Alamat : Jalan Babarsari No.5
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi.

Demikian informasi yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 5 Juli 2022

CV. WINAHYU MUKTI

Sri Wahyuni

Lampiran IV
Profil Responden

Jenis Kelamin	Usia Responden	Status Perkawinan	Tingkat Pendidikan	Lama bekerja responden dalam
Laki-laki	36-40 tahun	Menikah	SMA	3
Laki-laki	36-40 tahun	Kawin	SMA	5
Laki-laki	25-30 tahun	Kawin	SMA	3
Laki-laki	36-40 tahun	Kawin	SMA	6
Perempuan	>45 tahun	Kawin	SMA	12
Laki-laki	25-30 tahun	Kawin	SMA	2
Laki-laki	31-35 tahun	kawin	SMA	5
Laki-laki	25-30 tahun	kawin	SMA	3
Laki-laki	31-35 tahun	Kawin	SMA	3
Perempuan	41-45 tahun	kawin	Diploma	6
Perempuan	31-35 tahun	kawin	Diploma	4
Laki-laki	31-35 tahun	kawin	SMA	3
Laki-laki	36-40 tahun	kawin	SMA	5
Perempuan	31-35 tahun	Kawin	Diploma	4
Perempuan	36-40 tahun	Kawin	SMA	6
Laki-laki	31-35 tahun	kawin	SMA	3
Laki-laki	31-35 tahun	Kawin	S1	5
Laki-laki	36-40 tahun	Kawin	SMA	4
Perempuan	31-35 tahun	kawin	SMA	5
Laki-laki	31-35 tahun	kawin	SMA	4
Perempuan	36-40 tahun	kawin	SMA	5
Laki-laki	25-30 tahun	kawin	Diploma	3
Perempuan	36-40 tahun	kawin	SMA	4
Laki-laki	36-40 tahun	kawin	SMA	5
Laki-laki	31-35 tahun	Kawin	SMA	3
Laki-laki	36-40 tahun	Kawin	SMA	5
Perempuan	25-30 tahun	kawin	Diploma	3
Perempuan	25-30 tahun	Kawin	Diploma	4
Perempuan	36-40 tahun	kawin	SMA	5
Perempuan	36-40 tahun	Kawin	Diploma	6
Laki-laki	36-40 tahun	Kawin	SMA	5
Laki-laki	31-35 tahun	Kawin	SMA	5
Perempuan	41-45 tahun	Kawin	SMA	6
Perempuan	31-35 tahun	kawin	SMA	5
Laki-laki	25-30 tahun	Belum kawin	S1	2
Laki-laki	31-35 tahun	kawin	SMA	4
Laki-laki	36-40 tahun	kawin	SMA	6
Laki-laki	31-35 tahun	kawin	SMA	4
Laki-laki	25-30 tahun	Kawin	SMA	5
Laki-laki	31-35 tahun	kawin	SMA	3
Laki-laki	31-35 tahun	Kawin	SMA	4
Perempuan	25-30 tahun	Belum kawin	Diploma	1
Laki-laki	36-40 tahun	Kawin	SMA	7

Lampiran V

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas Kompensasi

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	0,225	,562**	0,275	,323*	0,230	,737**
	Sig. (2-tailed)		0,147	0,000	0,074	0,035	0,138	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	0,225	1	0,257	-0,066	0,026	0,134	,451**
	Sig. (2-tailed)	0,147		0,097	0,676	0,868	0,393	0,002
	N	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	,562**	0,257	1	0,137	,355*	0,234	,723**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,097		0,383	0,019	0,131	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson Correlation	0,275	-0,066	0,137	1	0,050	0,074	,376*
	Sig. (2-tailed)	0,074	0,676	0,383		0,749	0,639	0,013
	N	43	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson Correlation	,323*	0,026	,355*	0,050	1	,559**	,655**
	Sig. (2-tailed)	0,035	0,868	0,019	0,749		0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X1.6	Pearson Correlation	0,230	0,134	0,234	0,074	,559**	1	,627**
	Sig. (2-tailed)	0,138	0,393	0,131	0,639	0,000		0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Total_X1	Pearson Correlation	,737**	,451**	,723**	,376*	,655**	,627**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000	0,013	0,000	0,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Stres Kerja

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,370 [*]	,600 ^{**}	,508 ^{**}	,367 [*]	0,161	0,284	0,195	,685 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0,014	0,000	0,001	0,015	0,302	0,065	0,210	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.2	Pearson Correlation	,370 [*]	1	0,245	,513 ^{**}	0,281	0,291	-0,087	,376 [*]	,613 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,014		0,114	0,000	0,068	0,059	0,580	0,013	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.3	Pearson Correlation	,600 ^{**}	0,245	1	,523 ^{**}	,644 ^{**}	0,264	-0,015	,301 [*]	,698 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,114		0,000	0,000	0,087	0,925	0,050	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.4	Pearson Correlation	,508 ^{**}	,513 ^{**}	,523 ^{**}	1	,378 [*]	,356 [*]	0,095	0,287	,736 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000		0,013	0,019	0,544	0,062	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.5	Pearson Correlation	,367 [*]	0,281	,644 ^{**}	,378 [*]	1	,400 ^{**}	-0,209	,405 ^{**}	,641 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,068	0,000	0,013		0,008	0,178	0,007	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.6	Pearson Correlation	0,161	0,291	0,264	,356 [*]	,400 ^{**}	1	0,182	,649 ^{**}	,662 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,302	0,059	0,087	0,019	0,008		0,243	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.7	Pearson Correlation	0,284	-0,087	-0,015	0,095	-0,209	0,182	1	0,284	0,295
	Sig. (2-tailed)	0,065	0,580	0,925	0,544	0,178	0,243		0,065	0,055
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.8	Pearson Correlation	0,195	,376 [*]	,301 [*]	0,287	,405 ^{**}	,649 ^{**}	0,284	1	,697 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,210	0,013	0,050	0,062	0,007	0,000	0,065		0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total_X2	Pearson Correlation	,685 ^{**}	,613 ^{**}	,698 ^{**}	,736 ^{**}	,641 ^{**}	,662 ^{**}	0,295	,697 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,055	0,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	0,189	0,216	0,000	0,052	0,151	,543**
	Sig. (2-tailed)		0,225	0,164	1,000	0,739	0,333	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y.2	Pearson Correlation	0,189	1	-0,118	-0,073	0,024	,363*	,463**
	Sig. (2-tailed)	0,225		0,451	0,641	0,881	0,017	0,002
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y.3	Pearson Correlation	0,216	-0,118	1	0,024	0,228	0,114	,495**
	Sig. (2-tailed)	0,164	0,451		0,878	0,141	0,465	0,001
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y.4	Pearson Correlation	0,000	-0,073	0,024	1	0,121	-0,050	,336*
	Sig. (2-tailed)	1,000	0,641	0,878		0,440	0,752	0,028
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y.5	Pearson Correlation	0,052	0,024	0,228	0,121	1	0,210	,550**
	Sig. (2-tailed)	0,739	0,881	0,141	0,440		0,176	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y.6	Pearson Correlation	0,151	,363*	0,114	-0,050	0,210	1	,597**
	Sig. (2-tailed)	0,333	0,017	0,465	0,752	0,176		0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Total_Y	Pearson Correlation	,543**	,463**	,495**	,336*	,550**	,597**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,001	0,028	0,000	0,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,740	7

Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,771	8

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,679	7

Lampiran VI
Analisis Deskriptif

Kompensasi

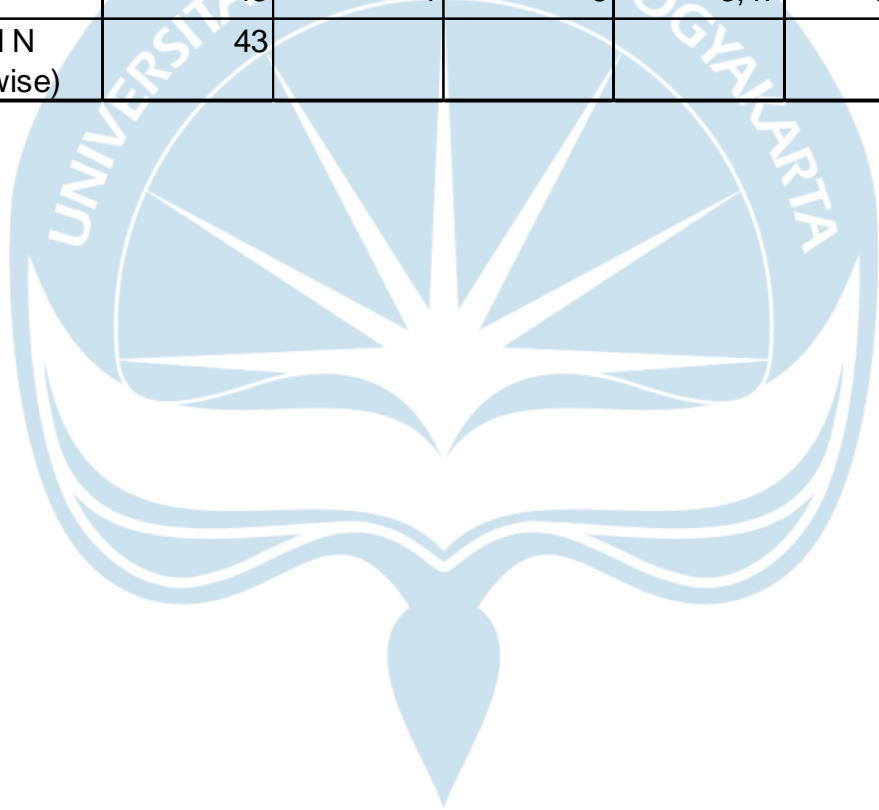
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	43	1	5	3,49	1,055
X1.2	43	1	5	3,56	1,031
X1.3	43	1	5	3,51	1,055
X1.4	43	1	5	4,40	0,877
X1.5	43	1	5	3,53	1,032
X1.6	43	1	5	3,84	1,022
Valid N (listwise)	43				

Stres Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	43	1	5	2,30	0,989
X2.2	43	1	5	1,88	1,138
X2.3	43	1	5	2,33	0,993
X2.4	43	1	5	2,21	1,103
X2.5	43	1	5	1,79	0,965
X2.6	43	1	5	2,37	1,070
X2.8	43	1	5	2,35	1,044
Valid N (listwise)	43				

Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	43	1	5	3,53	1,008
X2.2	43	2	5	4,00	1,000
X2.3	43	1	5	3,51	1,009
X2.4	43	1	5	4,00	0,976
X2.5	43	1	5	3,51	1,009
X2.6	43	1	5	3,47	0,984
Valid N (listwise)	43				



Lampiran VII
Analisis Regresi Sederhana

H1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,450 ^a	0,202	0,183	4,541
a. Predictors: (Constant), Total_X1				

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214,308	1	214,308	10,394	,002 ^b
	Residual	845,366	41	20,619		
	Total	1059,674	42			
a. Dependent Variable: Total_X2						
b. Predictors: (Constant), Total_X1						

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,051	4,342		6,691	0,000
	Total_X1	-0,619	0,192	-0,450	-3,224	0,002
a. Dependent Variable: Total_X2						

H2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,271 ^a	0,073	0,051	2,903

a. Predictors: (Constant), Total_X1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,340	1	27,340	3,243	,079 ^b
	Residual	345,636	41	8,430		
	Total	372,977	42			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,088	2,776		6,155	0,000
	Total_X1	0,221	0,123	0,271	1,801	0,079

a. Dependent Variable: Total_Y

H3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,371 ^a	0,138	0,117	2,801
a. Predictors: (Constant), Total_X2				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,334	1	51,334	6,544	,014 ^b
	Residual	321,643	41	7,845		
	Total	372,977	42			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,376	1,378		18,409	0,000
	Total_X2	-0,220	0,086	-0,371	-2,558	0,014
a. Dependent Variable: Total_Y						

Lampiran VIII
Analisis Regresi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,389 ^a	0,151	0,109	2,813
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56,382	2	28,191	3,562	,038b
	Residual	316,595	40	7,915		
	Total	372,977	42			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,472	3,891		5,776	0,000
	Total_X1	0,106	0,133	0,130	0,799	0,429
	Total_X2	-0,185	0,097	-0,312	-1,916	0,063
a. Dependent Variable: Total_Y						