

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PELABUHAN
INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 1
CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : TIFANNY BUN AN
NPM : 1805160064
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 11 Oktober 2022, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : TIFANNY BUN AN
N P M : 1805160064
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 1 CABANG BELAWAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(IRMA CHRISTIANA, S.E., M.M.)

Penguji II

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.)

Pembimbing

(MUHAMMAD FAHMI, SE., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TIFANNY BUN' AN
N.P.M : 1805160064
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL
1 CABANG BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD FAHMI, SE., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tiffany Bun' An
NPM : 1805160064
Dosen Pembimbing : Muhammad Fahmi, SE., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki Abstrak	22/9/22	f
Bab 2			
Bab 3	- Perbaiki gambar Uji t., Uji F	29/9/22	f
Bab 4	- Perbaiki Pembahasan	6/10/22	f
Bab 5	- Saran agar sesuai dengan Identifikasi masalah di Bab I	6/10/22	f
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Lanjut ke Sidang Skripsi	6/10/22	f

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, Oktober 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Muhammad Fahmi, SE., M.M)

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Tiffany Bun'an
NPM : 1805160064
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I
Cabang Belawan

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2022
Pembuat Pernyataan



Tiffany Bun'an

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 1 CABANG BELAWAN

**TIFANNY BUN AN
1805160064**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : tifannyfany5@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan yang berjumlah 164 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan rumus slovin yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yakni sebanyak 62 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini dimana $t_{hitung} 0,538 > t_{tabel} 2.001$ dan nilai sig $0,593 < 0,05$ kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan. Hasil dari penelitian ini dimana $t_{hitung} 2.490 > t_{tabel} 2.001$ dan nilai sig $0,016 < 0,05$ stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan. Dan secara simultan $F_{hitung} 3,649 > F_{tabel} 3,15$ dan nilai sig $0,032 < 0,05$ sehingga kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Stres kerja Dan Kepuasan Kerja

**EFFECT OF COMPENSATION AND WORK STRESS ON EMPLOYEE
JOB SATISFACTION AT PT. INDONESIA PORT (PERSERO)
REGIONAL 1 BELAWAN BRANCH**

**TIFANNY BUN AN
1805160064**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : tifannyfany5@gmail.com

This study aims to determine the effect of compensation on job satisfaction at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch. To determine the effect of job stress on job satisfaction at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch. To determine the effect of compensation and job stress on job satisfaction at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch. This type of research is associative. The population in this study were all employees at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch, totaling 164 people. Sampling in this study with the slovin formula that is making the entire population as a sample that is as many as 62 people. The data collection technique used is through a questionnaire or questionnaire. Data analysis techniques in this study using multiple regression, classical assumption test, hypothesis testing. The results of this study where $t_{count} 0.538 > t_{table} 2.001$ and sig value $0.593 < 0.05$ compensation has no effect on job satisfaction at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch. The results of this study where $t_{count} 2.490 > t_{table} 2.001$ and sig value $0.016 < 0.05$ work stress has a significant effect on job satisfaction at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch. And simultaneously $F_{count} 3.649 > F_{table} 3.15$ and sig value $0.032 < 0.05$ so that compensation and work stress have a significant effect on job satisfaction at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch

Keywords: Job Stress Compensation and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan.”**

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta Bunjamin Aan dan Ibunda tercinta Sri Yulanni yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak M. Fahmi, S.E.,M.M. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal.
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada Bapak Aulia selaku Manager Umum PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan.
12. Bapak Surya yang telah memberikan saya kesempatan dalam melaksanakan proposal.

13. Kepada Para karyawan dan staf PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan yang telah membantu pada penulisan untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan penyajian proposal.
14. Kepada sahabat seperjuangan Ismu, Dhiyaa, Riska, Rulianti, Eza, Dafanny, Nanda, dan Shinta yang telah membantu dan memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini

Dalam skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Oktober 2022
Penulis

TIFANNY BUN AN
1805160064

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja	12
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2.1.2. Kompensasi	17
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi	17

2.1.2.2. Sistem Kompensasi	18
2.1.2.3. Jenis Jenis Kompensasi	20
2.1.2.4. Indikator Kompensasi.....	20
2.1.3. Stres Kerja	22
2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja	22
2.1.3.2. Faktor Faktor Stres Kerja	24
2.1.3.3. Penyebab Stres Kerja	26
2.1.3.4. Indikator Stres Kerja	28
2.2 Kerangka Konseptual	31
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	31
2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	32
2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	33
2.3 Hipotesis	34
BAB 3 METODE PENELITIAN	35
3.1. Pendekatan Penelitian	35
3.2 Definisi Oprasional	35
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.3.1 Tempat Penelitian.....	37
3.3.2 Waktu Penelitian	37
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	38
3.4.1 Populasi	38
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40

3.6 Teknik Analisis Data	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN	51
4.1. Deskripsi Data	51
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	51
4.1.2 Identitas Responden	51
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	52
4.2 Analisis Data	58
4.2.1 Uji Asumsi.....	51
4.2.2 Analisa Regresi Linear Berganda.....	56
4.2.3 Pengujian Hipotesis	57
4.2.4 Koefisien Determinasi	59
4.3 Pembahasan.....	70
BAB 5 PENUTUP	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2 Saran	73
5.3 Keterbatasan penelitian	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kompensasi Karyawan Pelindo	4
Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja	35
Tabel 3.2 Indikator Kompensasi	36
Tabel 3.3 Indikator Stres Kerja	36
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	37
Tabel 3.5 Skala Pengukuran	40
Tabel 3.6 Uji Validitas	42
Tabel 3.7 Uji Realibilitas	52
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.2 Umur Responden	53
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	53
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	55
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi	58
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja	59
Tabel 4.8 Uji Kolmogorov Smirnov	60
Tabel 4.9 Uji Multikoleneritas	61
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi	63
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.13 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	65
Tabel 4.11 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	68
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh kompensasi langsung terhadap kepuasan kerja.....	31
Gambar 2.2 Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja...	32
Gambar 2.3 Kerangka berfikir	33
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	48
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	49
Gambar 4.1 Uji Normalitas	59
Gambar 4.2 Uji Heterokedisitas	62
Gambar 4.3 Uji Hipotesis t	66
Gambar 4.4 Uji Hipotesis t	66
Gambar 4.5 Uji Hipotesis F	68

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yaitu aset yang paling penting bagi organisasi yaitu dimana pada dasarnya berfungsi sebagai salah satu faktor aktivis pada setiap kegiatan yang berada diperusahaan. Suatu organisasi dapat memperoleh aktivitasnya guna untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Perlu adanya manajemen yang baik agar menciptakan sumber daya manusia yang baik, lantaran sumber daya manusia adalah modal yang paling utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan sumber daya lainnya dalam suatu organisasi. Organisasi dapat dikatakan baik jika memiliki sumber daya manusia yang baik.

Sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya (Potale & Uhing, 2015). Untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan adanya perhatian lebih dari manajemen tingkat atas, baik hal-hal yang menghambat maupun yang dapat mendukung pelaksanaan suatu sistem. SDM harus loyal terhadap organisasi dan mereka merasa puas dengan kerja yang dilakukan.

Kepuasan kerja merupakan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya yang diukur dengan beban kerja, gaji, rekan kerja, pemimpin dan lingkungan kerja (Puspitawati & Atmaja, 2020). Karyawan yang merasa puas terhadap

pekerjaannya cenderung akan bekerja keras untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik pula (Ramadhanty & Djastuti, 2020).

Kepuasan kerja didasari atas perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya akan negatif apabila mereka merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan sangat berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya apabila mereka merasakan kompensasi yang didapat sesuai dengan harapan mereka (Puspitawati & Atmaja, 2020).

Begitu juga menurut (Ramadhanty & Djastuti, 2020), kompensasi dapat berfungsi sebagai penyebab utama kepuasan karyawan. Saat ini, Kompensasi merupakan prioritas utama sebagian besar karyawan dalam bekerja karena berkaitan dengan bentuk balas jasa perusahaan. Pemberian kompensasi juga perlu melihat bagaimana sistem penggajian, regulasi yang ditetapkan, serta kebijakan kompensasi lainnya yang didasarkan pencapaian kinerja ataupun prestasi.

PT. Jasa Raharja (Persero) merupakan perusahaan asuransi milik pemerintah yang bergerak khusus untuk memberikan perlindungan kepada seluruh masyarakat terhadap risiko keuangan akibat kecelakaan lalu lintas jalan dan penumpang. Kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) dibentuk dan merupakan akumulasi dari kinerja individu yang sangat dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja pegawai, sehingga fungsi dan peran SDM sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan menjadi sangat sentral. Sejalan dengan hal

(Puspitawati & Atmaja, 2020). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung akan bekerja keras untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik pula (Ramadhanty & Djastuti, 2020).

Kepuasan kerja didasari atas perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya akan negatif apabila mereka merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan sangat berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya apabila mereka merasakan kompensasi yang didapat sesuai dengan harapan mereka (Puspitawati & Atmaja, 2020).

Begitu juga menurut (Ramadhanty & Djastuti, 2020), kompensasi dapat berfungsi sebagai penyebab utama kepuasan karyawan. Saat ini, Kompensasi merupakan prioritas utama sebagian besar karyawan dalam bekerja karena berkaitan dengan bentuk balas jasa perusahaan. Pemberian kompensasi juga perlu melihat bagaimana sistem penggajian, regulasi yang ditetapkan, serta kebijakan kompensasi lainnya yang didasarkan pencapaian kinerja ataupun prestasi.

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan merupakan perusahaan asuransi milik pemerintah yang bergerak khusus untuk memberikan perlindungan kepada seluruh masyarakat terhadap risiko keuangan akibat kecelakaan lalu lintas jalan dan penumpang. Kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan dibentuk dan merupakan akumulasi dari kinerja individu yang sangat dipengaruhi oleh tingkat

produktivitas kerja pegawai, sehingga fungsi dan peran SDM sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan menjadi sangat sentral. Sejalan dengan hal tersebut PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan melaksanakan berbagai sistem termasuk sistem kompensasi untuk memenuhi prinsip keadilan, membentuk pola kerja profesional dan memberdayakan potensi pegawainya.

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan merupakan salah satu perusahaan yang telah memberikan kompensasi terhadap karyawannya, adapun beberapa kompensasi yang telah diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Kompensasi Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)
Regional 1 Cabang Belawan**

No.	Jenis Kompensasi	Bentuk	Keterangan
1.	Gaji	Gaji Pokok (<i>Basic Salary</i>)	Mengacu kepada peraturan perundangan tentang tenaga kerja yang disesuaikan dengan upah minimum provinsi yang berlaku
2.	Tunjangan tetap	Tunjangan khusus, tunjangan kinerja, tunjangan jabatan, tunjangan struktural	Peraturan perusahaan
3.	Tunjangan tidak tetap	Tunjangan operasional	Peraturan perusahaan

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan

Berdasarkan tabel di atas terdapat beberapa kompensasi yang telah berlaku di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan, namun dibandingkan dengan perusahaan lain terdapat juga beberapa kompensasi yang belum diterapkan yaitu kompensasi prestasi kerja, ibadah haji, bantuan akomodasi dan transportasi. Salah satu perusahaan yang memberikan kompensasi ibadah haji adalah PT. Gajah Tunggal Tbk Tangerang

Seorang karyawan yang dibebani tanggung jawab besar memperoleh kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan lain yang tanggung jawabnya lebih ringan. Dalam kaitannya dengan sifat pekerjaan, maka karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya rutin, kiranya wajar apabila mendapatkan kompensasi yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang membutuhkan daya kognitif, kemampuan intelektual, daya nalar, inovasi serta kreativitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demikian pula dengan karyawan yang melakukan pekerjaan dengan tingkat risiko yang tinggi tentunya akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi pula dibandingkan karyawan yang melakukan pekerjaan dengan risiko rendah.

Terlepas dari adanya kompensasi yang diberikan perusahaan banyak karyawan yang mengalami stres kerja hal ini sangat mempengaruhi produktivitas diri. Stres kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindarkan karena setiap manusia apabila kurang mampu menyelesaikan keinginan dengan keadaan yang ada serta pekerjaan yang menumpuk serta adanya deadline dari atasan, membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas karyawan menurun akibat stres kerja (Massie et al., 2018).

Dalam sebuah perusahaan perlu diperhatikan juga faktor yang dapat menjadi hambatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satunya adalah tingkat stres kerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami karyawan berbedabeda. Stress ditentukan pula oleh individunya sendiri. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya (Potale & Uhing, 2015).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan, ataupun pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya. Pengendalian terhadap stres yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan dapat memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan (Pane, 2020).

Stres kerja adalah tuntutan dan hambatan yang dibebankan oleh karyawan yang dibebankan kepada mereka yang secara berlebihan sehingga

mengakibatkan gejala-gejala yang mempengaruhi emosi dan cara berpikir seseorang

Sebagai salah satu perusahaan BUMN PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa pelabuhan. Pelabuhan-pelabuhan kecil di Indonesia menjadi tempat persinggahan dan pusat perdagangan yang mempertemukan para pedagang dari bangsa, sehingga menjadi bandar niaga yang besar. Hal ini melatar belakangi lahirnya pelabuhan indonesia di era kemerdekaan. Seiring dengan kemajuan yang dicapai pada tahun 1993 yang dibentuk suatu kerja sama ekonomi sub regional antara tiga negara yaitu Indonesia, Malaysia, Thailand. Dengan terbentuknya kerja sama ini diharapkan kegiatan ekspor dan impor dan pariwisata serta kegiatan yang bertujuan bisnis lainnya akan semakin meningkat. Kondisi seperti ini sangat mempengaruhi pengguna sarana angkutan barang dan penumpang sebab secara otomatis kebutuhan akan sarana angkutan laut tersebut meningkat kegiatan wilayah tersebut.

Dari hasil permasalahan yang terjadi di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan pada dasarnya sudah cukup baik. Namun terdapat beberapa permasalahan yang terjadi seperti kecilnya kompensasi yang diberikan atasan kepada karyawan sehingga menjadi permasalahan padahal kinerja karyawan sudah baik.

Tidak hanya permasalahan kompensasi namun PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan juga memiliki permasalahan stres kerja di karenakan banyak pegawai yang memiliki hambatan atau kendala dalam bekerja yang mengharuskan mereka harus mengerjakan pekerjaan berlebihan. Salah satu

upaya yang yang dapat dilakukan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan dalam mengontrol stres kerja yaitu dengan memberi batasan yang jelas pada masing-masing pegawai sesuai wewenang masing-masing. Selain itu kepuasan kerja karyawan juga menjadi salah faktor yang menjadi permasalahan dikarenakan perusahaan tidak merasa puas dengan hasil atau kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja kerja pegawai yang menyebabkan pegawai menjadi semangat kerjanya menurun
2. Stres kerja yang menyebabkan produktivitas pegawai menurun akibat desakan yang diberikan perusahaan.
3. Kenaikan gaji dan kompensasi cukup kecil, tidak sebanding dengan tuntutan kerja.
4. Banyak pegawai mengalami stress kerja saat melaksanakan kegiatan antar bagian dan kurang kordinasi kerja.
5. Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap produktifitas yang diberikan pimpinan terhadap pegawainya..

1.3 Batasan Masalah

Dalam suatu perusahaan kerap ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi, hingga penulis membatasi permasalahan pada variable kompensasi yang membahas tentang kompensasi finansial dan stress kerja serta kepuasan kerja pegawai. Agar tidak meluas serta melenceng dari ulasan yang telah dibuat

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

1.6 Manfaat penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan. Serta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan Sumber Daya Manusia.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dijadikan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan mengenai Iklim Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan wujud dalam bentuk perasaan terhadap pekerjaan seseorang, situasi saat bekerja serta hubungan kepada rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan adalah hal yang harus dimiliki setiap karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional dimana terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara balas dan jasa kerja karyawan dari perusahaan, dan dapat disimpulkan bahwa setiap individu dapat merasakan pekerjaan yang dihasilkan terhadap aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja (Nurbahar, 2015).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya (Hasibuan, 2006).

Kepuasan kerja merupakan hasil balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa finansial maupun yang “non finansial” (Martoyo, 2000). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu

yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001).

Kepuasan kerja karyawan merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi (Andika, 2019).

Sedangkan menurut (Hasibuan & Wahyuni, 2022) kepuasan kerja karyawan adalah perasaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dari para karyawan yang memandang pekerjaan mereka.

Adapula menurut (Arda, 2017) sikap atau perasaan karyawan yang menunjukkan hasil positif dari pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional atau sikap rasa atau tidak puasnya terhadap pekerjaan yang dilakukan pada setiap masing masing individu.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Karyawan-karyawan biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup.

2. Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

3. Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri karyawan, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi.

Menurut (Triatna, 2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu

1. Pemenuhan kebutuhan

Tingkat kepuasan seseorang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaannya memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan adalah hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan (jarak) antara yang harapan dan kenyataan yang diperoleh dalam pekerjaan

3. Pencapaian nilai;

Kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan nilai yang penting bagi individu.

4. Keadilan

Kepuasan dihasilkan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan merupakan gambaran sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu dapat memberi dampak pada penilaian seseorang tentang kepuasan kerja

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Turn over.

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Karyawan- karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.

4. Tingkat Pekerjaan.

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang mencucuki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan karyawan.

Adapun Menurut (S. Robbins, 2015) indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung.
3. Gaji atau upah yang pantas dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang dan jasa yang langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan yang jasa yang diberikan perusahaan (Azhar et al., 2020).

Kompensasi merupakan upah yang diterima kepada karyawan atau pekerja merupakan sesuatu penerimaan yang berperan selaku jaminan kehidupan yang layak, kompensasi juga dinilai dapat berupa uang. Jumlah pembayaran kompensasi juga harus dilakukan sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan (Jufrizen, 2018).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan atas kerja keras mereka untuk memperoleh imbalan yang telah diberikan perusahaan. kompensasi yang diterima karyawan harus berhubungan dengan bidang kerja karyawan tersebut (Potale & Uhing, 2015)

Organisasi tidak terlepas dari adanya kompensasi, kompensasi merupakan segala bentuk yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik serta yang harus dihitung dan diberikan kepada pegawai yang pada dasarnya merupakan objek yang dikecualikan dari pendapatan atau gaji. Kompensasi yang termasuk insentif serta program kesejahteraan pegawai, benefit, service serta employee. Penanganan kompensasi merupakan aktivitas yang sangat penting perusahaan agar pegawainya memiliki kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya. Dengan adanya kompensasi karyawan mampu menciptakan dan mempertahankan produktivitasnya dalam berkerja (Safitri, 2015).

Adapun kompensasi juga pendapatan berupa uang seta barang yaitu

secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan yang diberikan oleh karyawan (Jufrizen, 2018).

Berdasarkan simpulan diatas penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan atau pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward baik secara finansial maupun nonfinansial.

2.1.2.2 Faktor Faktor Kompensasi

Menurut (Panggabean, 2012) ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Dimana jika penawaran atau jumlah tenaga kerjacenderung lebih tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja berkurang atau kesempatan kerja menjadi langka dan akan membuat kompensasi yang diberikan akan cenderung lebih rendah.

2. Serikat pekerja

Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pada pihak karyawan juga akan semakin kuat dalam pembentukan kebijakan kompensasi, begitu juga sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar

Pada dasarnya jika kompensasi yang diberikan semakin besar, maka biaya produksi maka akan semakin besar, oada perusahaan yang besar dan sudah memiliki nama baik dan penduduk produksi yang dihasilkan berkualitas baik. Maka dari itu dapat dikemukakan bahwa

kemampuan perusahaan untuk membayar gaji atau kompensasi para karyawannya tergantung bagaimana skala usaha dan nama baik perusahaan.

4. Produktifitas

Apabila gaji yang diberikan berdasarkan produktifitas, maka karyawan yang berprestasi akan semakin meningkat pula kinerjanya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan perusahaan.

5. Biaya hidup

Apabila biaya hidup semakin tinggi untuk itu perusahaan harus menyesuaikan dengan tingkat gaji dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.

6. Pemerintah

Pemerintah juga menetapkan gaji dan upah minimum setiap daerah serta kerja yang disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan maka dari itu perusahaan harus memenuhi program dari pemerintah tersebut.

Sedangkan menurut (Ariyanti et al., 2016) faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor internal

Yaitu dana organisasi dan serikat para pekerja

2. Faktor pribadi

Yaitu produktifitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan serta pengalaman kerja, jenis dan sifat pekerjaan

3. Faktor eksternal

Yaitu penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup, kebijaksanaan

pemerintah, kondisi perekonomian indonesia

2.1.2.3 Jenis Jenis Kompensasi

Menurut (Yani, 2012) jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kelompok:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial.

Kompensasi dalam bentuk finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus.
- b. Kompensasi finansial yang dibayarkan secara tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi dalam bentuk non-finansial.

Kompensasi dalam bentuk non-finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Berhubungan dengan pekerjaan, seperti kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan naik jabatan
- b. Berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas kerja yang baik

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut (Sudarmin, 2016) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atau karyawan yang menerimanya bersifat rutin atau tetap setiap bulannya

walaupun terkadang ada beberapa karyawan tidak masuk kerja akan tetapi gaji akan diterima secara penuh.

2. Insentif

Reward atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar meningkatkan produktifitas kerja mereka pada dasarnya sifatnya tetap bersifat tetap sewaktu waktu

3. Bonus

Pembayaran sekaligus karena telah memenuhi sasaran atau target kinerja dengan baik.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas lebih dari lamanya jam kerja tersebut.

5. Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai imbalan atau sesuatu yang dibayarkan extra sebagai pendukung tambahan diatas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanganan resiko yang terjadi berkaitan dengan kesehatan karyawan.

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, menurut (Simamora, 2004) indikator-indikator tersebut diantaranya adalah :

1. Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian

upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, buanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

2. Intensif

Intensif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Intensif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja keryawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapatkan intensif dari perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan dalam bekerja. Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan

(lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut eustress sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress.

Menurut (Buchanan & Huczynski, 2019 hal 185) bahwa Setiap orang tentu pernah mengalami stres, termasuk juga karyawan di suatu perusahaan. Setiap kondisi yang membutuhkan respons adaptif dikenal dengan stresor. Dengan kata lain stresor merupakan penyebab dari stres, yang mana di suatu perusahaan banyak sekali faktor yang akan menyebabkan stres. Stres pada karyawan banyak ragamnya, dapat berasal dari individu, kelompok, organisasi, serta lingkungan. Stresor ini tidak boleh diabaikan oleh perusahaan, karena akan mengganggu kelangsungan hidup seseorang.

Menurut (Rivai, 2014 hal 442) Antecedent Stres, adalah faktor penyebab stres yang memengaruhi karyawan. Penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dan kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri. Stres kerja adalah kejadian atau kondisi lingkungan yang berpotensi menyebabkan stres. Kepribadian individu seringkali menentukan sejauh mana stresor berpotensi menjadi pemicu stres yang nyata. (Johns & Saks, 2019 hal 27).

Menurut (Wijaya, 2017 hal 276) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Lazarus & Folkman (2013) stres dapat berwujud atau berbentuk fisik (seperti polusi udara) dan dapat juga berkaitan dengan lingkungan sosial (seperti interaksi sosial). Pikiran dan perasaan individu sendiri yang dianggap sebagai suatu ancaman baik yang nyata maupun

imajinasi dapat juga menjadi stressor. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan faktor-faktor penyebab stres yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis seseorang.

2.1.2.2 Faktor Faktor Stres Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) faktor penyebab terjadinya stres kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan juga dapat disebabkan antara lain:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
2. Waktu kerja yang mendesak.
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
4. Iklim kerja yang tidak sehat.
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
6. Konflik kerja.
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja

2.1.2.3 Dampak Stres Kerja

Stres muncul dalam sejumlah cara dan mempunyai dampak yang negatif maupun positif bagi orang yang mengalami. Pada umumnya para ahli membagi kedalam tiga area dampak stres yang negatif yaitu, stres yang berdampak pada gejala fisiologis, psikologis dan perilaku.

Menurut (Robbins & Judge, 2017 hal 245) membagi dampak stres ke dalam tiga kategori sebagai berikut :

1. Gejala Fisiologis Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis. Riset memandu kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala Psikologis Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain seperti : ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.
3. Gejala Perilaku Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam produktifitas, absensi, dan tingkat pengeluaran karyawan. Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Menurut (Margiati, 1999)Perubahan-perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain

1. Bekerja melewati batas kemampuan
2. Keterlambatan masuk kerja yang sering
3. Ketidakhadiran pekerjaan
4. Kesulitan membuat keputusan
5. Kesalahan yang sembrono
6. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
7. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri
8. Kesulitan berhubungan dengan orang lain
9. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat
10. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

2.1.2.3 Penyebab Stres Kerja

Banyak hal yang dapat menyebabkan stres, kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut dengan Stressors. Menurut (Wibowo, 2014) mengatakan ada 2 kelompok penyebab stres yaitu Organizational Stressor dan Life Stressor.

1. Organizational Stressor

Pendorong stres pada tingkat organisasional, dapat dikelompokkan menjadi:

a. Task Demands

Tuntutan tugas adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan spesifik yang harus diwujudkan karyawan.

b. Physical Demands

Tuntutan fisik adalah stres yang berkaitan dengan pengaturan fisik pekerjaan, seperti penerangan serta kebutuhan fisik saat bekerja.

c. *Role Demands*

Tuntutan peran adalah stres yang berkaitan dengan peran yang diharapkan dilakukan oleh pekerja.

d. *Interpersonal demands*

Tuntutan hubungan antarpribadi adalah stres yang berkaitan dengan tekanan kelompok, gaya kepemimpinan, dan konflik antar kepribadian.

2. Life Stressors Stres

Dalam organisasi dapat pula dipengaruhi oleh kejadian diluar organisasi.

Life stressor dapat dikelompokkan menjadi :

- a. Life Change Sesuatu perubahan yang berarti dalam situasi personal atau pekerjaan orang. Terlalu banyaknya perubahan kehidupan selama periode waktu pendek dapat menimbulkan masalah kesehatan.
- b. Life Trauma Sesuatu pergolakan dalam kehidupan individu yang mengubah sikap, perilaku, dan emosi. Trauma kehidupan utama yang dapat menyebabkan stres termasuk masalah perkawinan, masalah kesulitan keuangan, dan masalah kesehatan yang pada awalnya tidak berhubungan dengan stres.

Sedangkan penyebab stres menurut (Wibowo, 2014) terdapat 4 macam tingkatan, yaitu:

1. Tingkat individual yang mencakup :
 - a. Konflik peran
 - b. Kelebihan peran

- c. Ambiguitas peran
 - d. Tanggungjawab terhadap orang
 - e. Gangguan
 - f. Langkah perubahan.
2. Tingkat kelompok yang mencakup :
- a. Perilaku manajerial
 - b. Kurangnya kekompakan
 - c. Konflik antar kelompok
 - d. Ketidaksesuaian status.
3. Tingkat organisasional yang mencakup
- a. Budaya
 - b. Teknologi
 - c. Struktur
 - d. Politik
 - e. Kurangnya peluang karir
 - f. Defisiensi umpan balik.
4. Tidak berkaitan dengan dengan pekerjaan mencakup :
- a. Perawatan orang tua dan anak
 - b. Ekonomi
 - c. Kurangnya mobilitas
 - d. Pekerjaan sukarela
 - e. Kualitas kehidupan.

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (S. P. Robbins & Judge, 2017) Indikator Stres Kerja yang digunakan adalah :

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan Tugas yaitu stres kerja yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Pengukuran variabel tuntutan tugas terdiri dari : Ketersediaan sistem informasi yang bisa diperoleh oleh karyawan, Kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan, serta Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

2. Tuntutan Peran

Tuntutan peran yaitu stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari : Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakan, Disiplin ilmu yang berbeda-beda pada suatu bidang pekerjaan, Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, Beban pekerjaan yang ditanggung karyawan.

3. Tuntutan Pribadi

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari : Hubungan karyawan dengan supervisi, Hubungan karyawan dengan rekan kerja, Hubungan karyawan dengan keluarga, pengawasan yang dilakukan oleh 18 supervisi (atasan), Keahlian yang dimiliki oleh supervisi.

Menurut (Handoko, 2015) Indikator Stres Kerja sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja yang berlebihan yaitu adanya tugas terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stress bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2. Tekanan atau desakan waktu Tekanan atau desakan waktu yaitu terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

Pegawai biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya kemampuan berksitan dengan keahlian, dan waktu yang dimiliki: dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu yang ditetapkan atasan

Menurut (Anoraga, 2013) Indikator atau Instrumen penelitian untuk stres kerja yaitu:

1. Kebingungan peran Karyawan merasa bingung dalam peran yang harus ia lakukan dalam bekerja di perusahaan.
2. Konflik peran Adanya konflik atau pertentangan antara peran yang ada di perusahaan.
3. Ketersediaan waktu Waktu yang tersedia kurang. Karyawan dituntut untuk lembur dalam bekerja.
4. Kelebihan beban kerja Karyawan tidak mampu bekerja dengan beban kerja yang lebih berat dari yang seharusnya ia lakukan.

5. Pengembangan karir Karyawan bercita-cita agar karirnya berkembang namun belum bisa mencapainya sehingga karyawan merasa stres dan tertekan.
6. Tanggung jawab Karyawan dituntut untuk memiliki tanggung jawab yang tinggi

2.2. Kerangka Konseptual

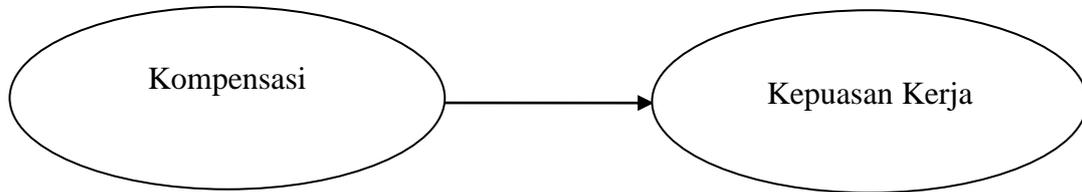
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dengan menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar hidup normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kebutuhan karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016).

Menurut (Tamali & Munasip, 2019), dan (Prawira, 2020) menyatakan bahwa kompensasi langsung memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian, (Arif et al., 2019), (Azhar et al., 2020), (Jufrizen, 2018a), (Munasip, 2019), (Jufrizen, 2015), (Lubis et al., 2021), (Jufrizen, 2016), (Jufrizen, 2017), (Farisi & Pane, 2020), (Harahap & Khair, 2019). (Andriany,

2019) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan.



Gambar 2.1 : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

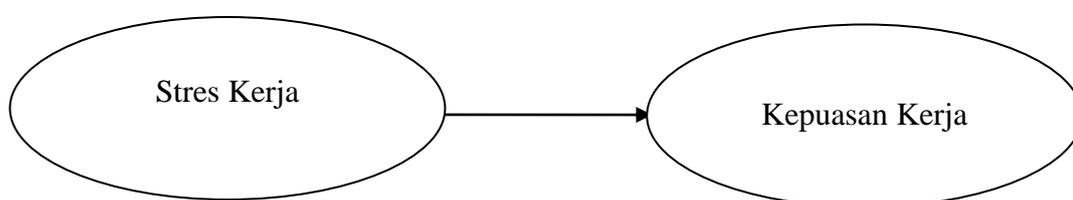
Menurut (Nasution, 2017) stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja,

Stres Kerja tidak selamanya berpengaruh negatif terhadap perusahaan dan karyawan. Banyaknya perusahaan yang membuat kriteria dalam pemilihan karyawan sebelum karyawan diterima di perusahaan yang salah satunya sering disebutkan yakni dapat bekerja dibawah tekanan. Hal ini dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan dapat diharapkan menghasilkan yang terbaik. Dan bagi karyawan jika tidak mengalami stres kerja atau tekanan didalam perusahaan maka karyawan banyak yang berleha-leha atau terlena dengan kondisi lingkungan perusahaan. Namun jika karyawan tidak mampu atau tidak tahan dengan kondisi

beban kerja yang banyak maka karyawan tersebut bisa saja mengalami stres sehingga berdampak pada kesehatannya yang menjadikan kinerja juga rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Handayani & Daulay, 2021) (Lesmana & Ananda, 2021), (Siswadi, et al., 2021), (Ratnasari & Rahmawati, 2021), (Farisi & Utari, 2020), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Tanjung & Putri, 2021), (Nasution, 2017), (Takahindangen, 2020) (Firdaus et al., 2021) dan (Kurnain, 2019) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja.



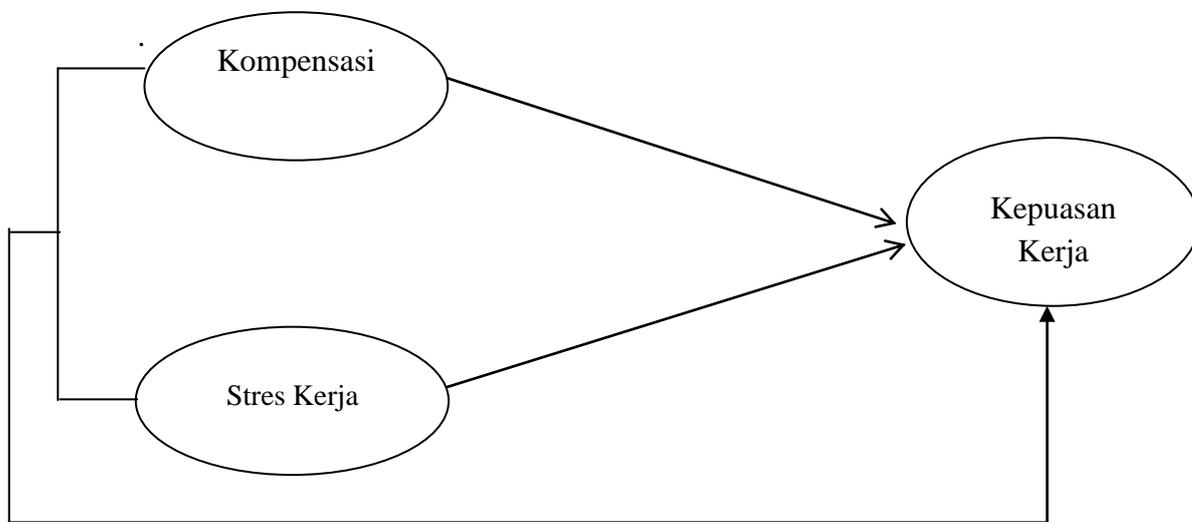
Gambar 2.2 : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Supatmi et al., 2013) Kepuasan kerja karyawan adalah rasa menyenangkan ataupun tidak yang dapat dirasakan oleh setiap karyawan, dan dapat berpengaruh pada emosional serta tingkah laku dalam bekerja yang berupa kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Potale & Uhing, 2015) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi dan stres kerja terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Dalam penelitian ini, penulis memberikan gambaran penelitian. Adapun susunan penelitian ini digambarkan sebagai berikut



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.
2. Ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.
3. Ada pengaruh Kompensasi dan Stres Kerjasecara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Terikat Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, melalui prosedur yang berfokus kepada tujuan yang ingin diraih serta dengan terpenuhinya kriteria pelaksanaan yang telah ditetapkan.

Tabel 3.1.
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pekerjaan	2
2	Upah	2
3	Promosi	2
4	Pengawas	2
5	Rekan Kerja	2

Sumber : (S. P. Robbins & Judge, 2017)

3.2.2 Variabel Bebas Kompensasi (X1)

Kompensasi mengarah kepada proses hasil yang dicapai oleh seorang karyawan, kompensasi juga merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam melakukan kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna untuk memperoleh hasil yang optimal dalam perusahaan.

Tabel 3.2
Indikator Kompensasi Langsung

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Gaji	2
2	Upah	2
3	Intensif	2
4	Fasilitas	2

Sumber : (M. Hasibuan, 2016)

3.2.3 Variable Bebas Stres Kerja(X2)

Stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. (Wijaya, 2017 hal 276)

Tabel 3.2. Indikator stres kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Tuntutan Tugas	3
2	Tuntutan Peran	3
3	Tuntutan Pribadi	3

Sumber : (S. P. Robbins & Judge, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Cabang Belawan

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Mei 2022 sampai dengan bulan Oktober 2022.

Tabel 3.4 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2022																							
		Mei				Juni				Juli				Agustus				Septembr				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian	■																							
3	Penyusunan Proposal		■	■																					
4	Bimbingan Proposal			■	■																				
5	Seminar Proposal					■																			
6	Revisi Proposal						■	■	■	■	■														
7	Penyusunan Skripsi												■	■	■	■									
8	Bimbingan Skripsi																■	■	■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																						■		

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019 hal 148).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan yang berjumlah 164 orang.

Tabel 3.5
Unit kerja kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)
Regional 1 Cabang Belawan

NO	UNIT KERJA	JUMLAH PEGAWAI
1	Departemen Sisman & HSSE	7
2	Departemen Teknik	28
3	Departemen Umum	17
4	Departemen Bisnis Kapal	52
5	Departemen Bisnis Terminal	26
6	Departemen UBM	18
7	Departemen Pems dan Pelayanan Pelanggan	10
8	Departemen Keuangan	6
JUMLAH		164

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi Suryani & Hendrayadi, (2015 hal 192). Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang

dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono, (2019 hal 87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

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

Dimana :

- n : Ukuran sampel
- N : Ukuran populasi
- e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

maka dapat di hitung $n = \frac{164}{1 + 164 \times 0,1^2} = 62$ Orang

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada Karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan. Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Cabang Belawan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.5 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Tabel 3.6 Uji Validitas

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan	Y1	0.858	0,250	Valid
	Y2	0.850	0,250	Valid
	Y3	0.874	0,250	Valid
	Y4	0.858	0,250	Valid
	Y5	0.757	0,250	Valid
	Y6	0.901	0,250	Valid
Kompensasi	X1.1	0.705	0,250	Valid
	X1.2	0.731	0,250	Valid

	X1.3	0.663	0,250	Valid
	X1.4	0.744	0,250	Valid
	X1.5	0.722	0,250	Valid
	X1.6	0.736	0,250	Valid
	X1.7	0.609	0,250	Valid
	X1.8	0.257	0,250	Valid
Stres Kerja	X2.1	0.908	0,250	Valid
	X2.2	0.877	0,250	Valid
	X2.3	0.930	0,250	Valid
	X2.4	0.853	0,250	Valid
	X2.5	0.773	0,250	Valid
	X2.6	0.865	0,250	Valid
	X2.7	0.829	0,250	Valid
	X2.8	0.879	0,250	Valid
	X2.9	0.646	0,250	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,2500 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan dinyatakan valid.
2. Nilai validitas untuk variabel Kompensasi lebih besar dari 0,2500 maka semua indikator pada variabel Kompensasi dinyatakan valid.
3. Nilai validitas untuk variabel Stres Kerja lebih besar dari 0,2500 maka semua indikator pada variabel Stres Kerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori

reliable menurut (Juliandi et al., 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.7 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kepuasan Kerja	0,922	Realibilitas Baik
2	Kompensasi	0,784	Realibilitas Baik
3	Stres kerja	0,947	Realibilitas Baik

1. Kepuasan Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,922 > 0,600$ maka variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel
2. Kompensasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,784 > 0,600$ maka variabel Kompensasi adalah reliabel
3. Stres Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,947 > 0,600$ maka variabel Stres Kerja adalah reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019). metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan

kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik *Statistical Package for Social Sciences (SPSS 24.0)*.

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono 2019)

Dimana :

Y : Kepuasan Kerja

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

X_1 : Kompensasi

X_2 : Stres Kerja

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak biasa yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya untuk emnguji keberadaan autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji statistic Durbin Watson. Salah satu cara mengidentifikasi adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- a. Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokolerasi positif.
- b. Jika nilai D-W diantara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokolerasi.
- c. Jika nilai D-W diatas $+2$ berarti ada autokolerasi negative.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) (Iskandar & Hafni, 2015).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Significance Level 0,05 ($\alpha=5\%$), penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
2. Jika nilai signifikan maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
3. Nilai koefisien beta (β) harus searah dengan hipotesis yang diajukan.

Uji-t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independent dalam mempengaruhi variable dependen. Alasan lainnya uji-t dipergunakan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono 2019)

Dimana :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Tahap – tahap :

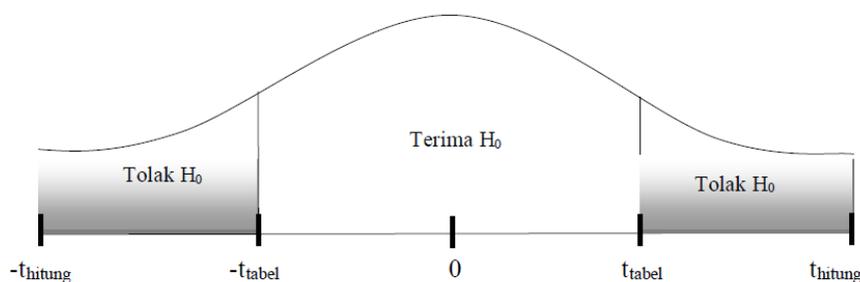
1. Bentuk pengujian

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

2. Kriteria pengambilan keputusan

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Bila $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Sugiyono 2019 hal 257), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber :(Sugiyono 2019)

Dimana:

F_h = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Adapun tahap-tahapannya sebagai berikut :

1. Bentuk pengujian

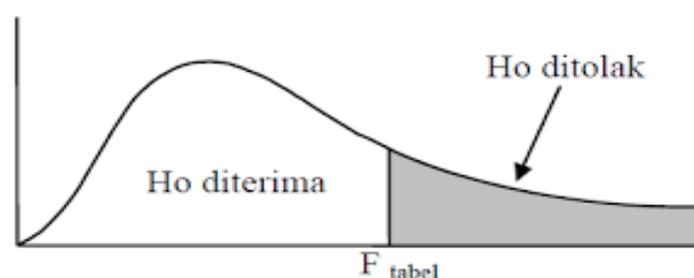
$H_0 : \beta = 0$, artinya variable independent tidak berpengaruh terhadap variable dependent

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variable independent berpengaruh terhadap variable dependent.

2. Pengambilan keputusan

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$.



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono 2019)

Dimana:

- | | |
|-------|---------------------------|
| D | : Koefisien determinasi |
| R | : Nilai Korelasi Berganda |
| 100 % | : Persentase Kontribusi |

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y), 8 pernyataan untuk Kompensasi (X1), dan 9 pernyataan untuk Stres Kerja (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 62 orang responden Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	38	61,29 %
2	Perempuan	24	38,71 %
Total		62	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 38 (61,29 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 24 (38,71%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2.
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	11	17,74%
2	31 – 40 Tahun	25	40,32 %
3	41 - 50 Tahun	16	25,81 %
4	51 - 60 Tahun	10	16,13 %
Total		50	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berumur 21-30 tahun sebanyak 11 orang (17,74%), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 25 orang (40,32 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 16 orang (25,81 %), dan yang berumur lebih 51-60 tahun sebanyak 10 orang (26,13 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3.
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	5	8,06 %
2	S1	46	74,20 %
3	S2	11	17,74 %
Total		62	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 5 orang (8,06 %), pendidikan Strata-1 yaitu sebanyak 31 orang (74,20 %), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 11 orang (17,74 %), Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4. Lama Bekerja Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	17	27,42%
2	6 – 10 Tahun	27	43,55 %
3	> 10 Tahun	18	29,03 %
Total		62	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 17 orang (27,42 %), lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 21 orang (43,55%), lama bekerja < 20 tahun sebanyak 18 orang (29,03%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang lama bekerja 6- 10 tahun pada Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kepuasan Kerja (Y), Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.5.
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Jawaban Kepuasan Kerja											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	53.23	13	20.97	12	19.35	2	3.23	2	3.23	62	100
2	29	46.77	22	35.48	8	12.90	1	1.61	2	3.23	62	100
3	31	50.00	17	27.42	11	17.74	0	0	3	4.84	62	100
4	28	45.16	17	27.42	11	17.74	3	4.84	3	4.84	62	100
5	43	69.35	9	14.52	7	11.29	0	0	3	4.84	62	100
6	29	46.77	16	25.81	14	22.58	1	1.61	2	3.23	62	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Pimpinan menganggapi keluhan dan keberatan karyawan ketika bergaul dengan rekan kerja. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (53,23%).
2. Jawaban responden, Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (46,77%)
3. Jawaban responden Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (50%)..

4. Jawaban responden Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan , mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (45,16%).
5. Jawaban responden Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (69,35%)
6. Jawaban responden Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (46,77%).

4.1.3.2 Variabel Kompensasi(X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kompensasi sebagai berikut :

Tabel 4.6.

Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi(X1)

No	Jawaban Kompensasi											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	46.77	22	35.48	9	14.52	0	0.00	2	3.23	62	100
2	29	46.77	21	33.87	9	14.52	0	0.00	3	4.84	62	100
3	31	50.00	19	30.65	8	12.90	0	0.00	4	6.45	62	100
4	23	37.10	17	27.42	17	27.42	1	1.61	4	6.45	62	100
5	24	38.71	16	25.81	17	27.42	1	1.61	4	6.45	62	100
6	20	32.26	20	32.26	16	25.81	2	3.23	4	6.45	62	100
7	16	25.81	15	24.19	19	30.65	7	11.29	5	8.06	62	100
8	24	38.71	15	24.19	13	20.97	3	4.84	7	11.29	62	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kompensasi adalah:

1. Jawaban responden Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima, Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (46,77%).
2. Jawaban responden Kompensasi yang diberikan dapat menunjang kebutuhan karyawan sehari-hari, mayoritas sangat setuju sebanyak 29 orang (46,77%).
3. Jawaban responden Upah yang diberikan sudah layak dan adil responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (50%)
4. Jawaban responden Upah yang diterima sudah sesuai dengan dengan peraturan pemerintah Intensif, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (37,10%).
5. Jawaban responden, Perusahaan memberikan intensif yang sesuai dengan kebutuhan seorang karyawan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (38,71%).
6. Jawaban responden saya Pemberian intensif kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 20 orang (32,26%).
7. Jawaban responden Perusahaan memberikan berbagai tunjangan kepada karyawan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, dll mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang (30,65%).
8. Jawaban responden Fasilitas yang diberikan perusahaan agar karyawan semakin semangat dalam beraktivitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (38,71%).

4.1.3.3 Variabel Stres Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Stres Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X2)

No	Jawaban Kompensasi Tidak Langsung											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	48.39	15	24.19	14	22.58	1	1.61	2	3.23	62	100
2	24	38.71	25	40.32	11	17.74	0	0.00	2	3.23	62	100
3	28	45.16	20	32.26	11	17.74	1	1.61	2	3.23	62	100
4	27	43.55	18	29.03	12	19.35	3	4.84	2	3.23	62	100
5	38	61.29	12	19.35	8	12.90	1	1.61	3	4.84	62	100
6	27	43.55	16	25.81	16	25.81	1	1.61	2	3.23	62	100
7	28	45.16	19	30.65	10	16.13	2	3.23	3	4.84	62	100
8	29	46.77	19	30.65	9	14.52	2	3.23	3	4.84	62	100
9	24	38.71	24	38.71	11	17.74	0	0.00	3	4.84	62	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Stres Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (48,39%).
2. Jawaban responden Saya diberikan Target yang cukup tinggi, mayoritas menjawab setuju sebanyak 25 orang (40,32%)
3. Jawaban responden Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (45,16%).
4. Jawaban responden Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (43,55%)

5. Jawaban responden Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (61,29%).
6. Jawaban responden Saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman, mayoritas menjawab sangat setuju] sebanyak 27 orang (43,55%)
7. Jawaban responden Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (45,16%).
8. Jawaban responden Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (46,77%).
9. Jawaban responden Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 24 orang (38,71%).

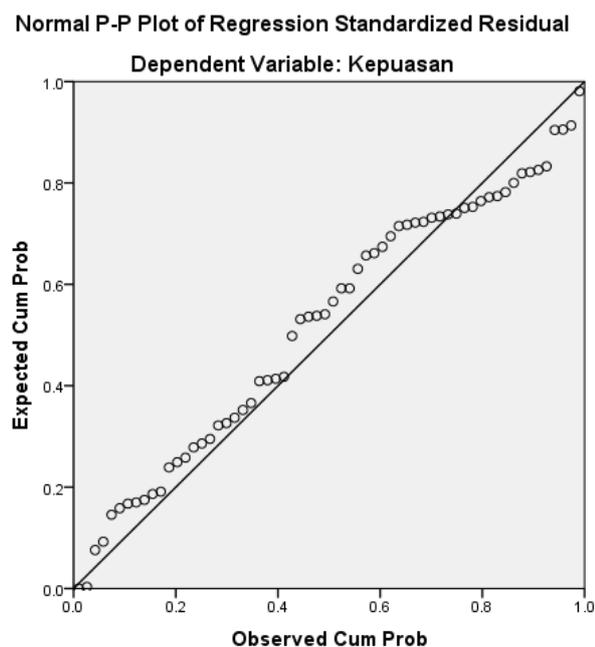
4.1.4 Uji Asumsi

4.1.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018).

Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar. 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal

Tabel 4.8
Uji Smirnov Kolgomorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.02048596
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.096
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.9 diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,200 > 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinearitas.

2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinearitas.
3. Bila $Tolerance > 0,1$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
4. Bila $Tolerance < 0,1$, maka terjadi multikoliniearitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.961	1.040
	Stress Kerja	.961	1.040
a. Dependent Variable: Kepuasan			

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikoliniearitas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

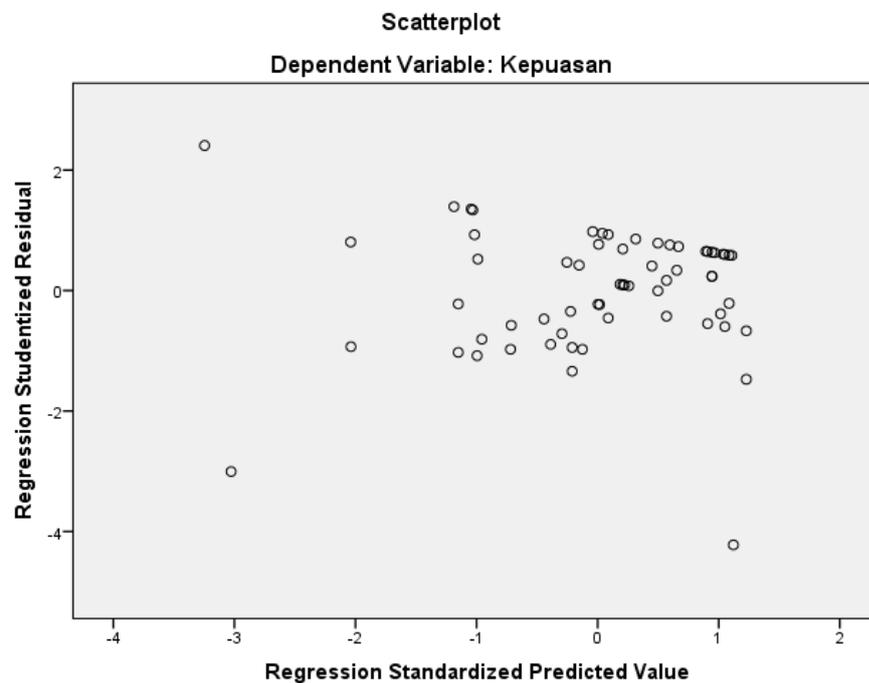
1. Nilai tolerance Kompensasi sebesar $0,961 > 0,10$ dan nilai vif sebesar $1,040 < 10$, maka variable Kompensasi dinyatakan bebas dari multikoliniearitas.
2. Nilai tolerance Stres Kerja sebesar $0,961 > 0,10$ dan nilai vif $1,040 < 10$, maka variabel Stres Kerja dinyatakan bebas dari multikoliniearitas.

4.1.4.3. Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.2

Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan

pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.332 ^a	.110	.080	5.10487	2.165
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kepuasan					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin watson (D-W) sebesar 1,952 diantara -2 sampai +2 ($-2 < 1,952 < + 2$). Maka dapat disimpulkan bahwa dari angka durbin watson (D-W) tersebut tidak terjadi autokorelasi.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.11 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.305	4.388		3.488	.001
	Kompensasi	.063	.117	.067	.538	.593
	Stress Kerja	.212	.085	.312	2.490	.016
a. Dependent Variable: Kepuasan						

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 15,305
2. Kompensasi = 0,063

$$3. \text{ Stres Kerja} = 0,212$$

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 15,305 + 0,063 + 0,212$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 15,305 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Kompensasi dan Stres Kerja maka nilai Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 15,305
2. Kompensasi(X1) sebesar 0,063 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,063 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Stres Kerja (X2) sebesar 0,212 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Stres Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,212 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Uji Parsial (Uji –t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variabel independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df=n-k$

$$df = 62-3 = 59$$

$$t_{table} = 2.00100$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.12 Uji Secara Parsial (Uji-t)

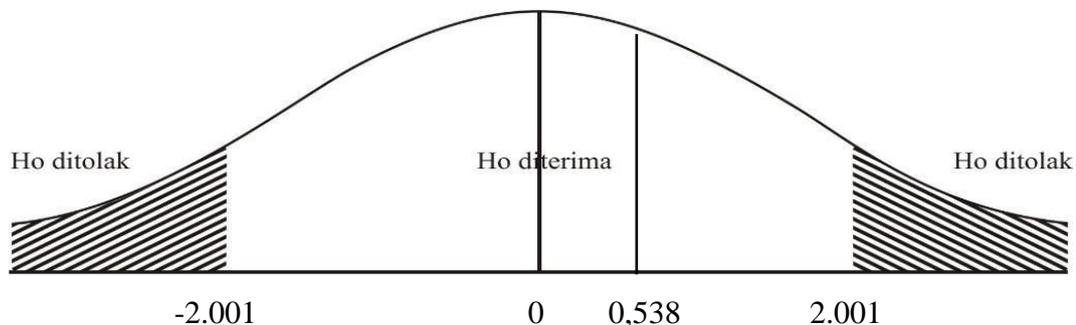
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.305	4.388		3.488	.001
	Kompensasi	.063	.117	.067	.538	.593
	Stress Kerja	.212	.085	.312	2.490	.016

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data di olah SPSS 24.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Gambar 4.3
Uji Hipotesis

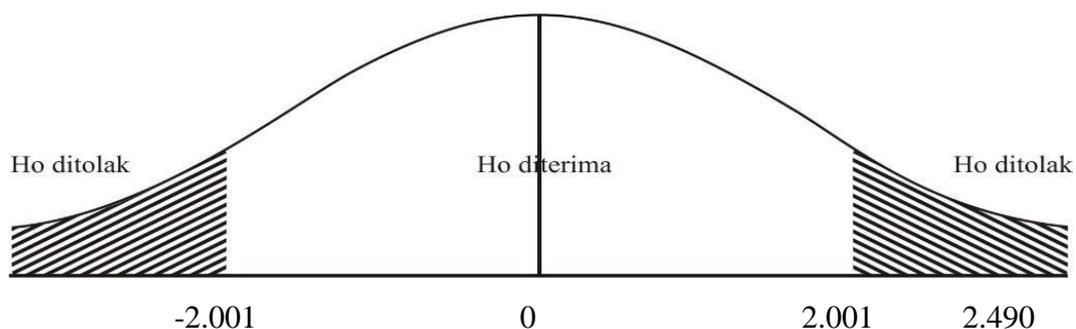


Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kepuasan Kerja dimana $t_{hitung} = 0,538$ dan $t_{tabel} = 2.001$. Dalam hal ini $t_{hitung} 0,538 < t_{tabel} 2.001$, Ini berarti H_a diterima berarti Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,593 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005, maka nilai sig $0,593 > 0,05$, sehingga H_0 diterima ini berarti antara Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Gambar 4.4
Uji Hipotesis



Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Stres Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kepuasan Kerja dimana $t_{hitung} = 2.490$ dan $t_{tabel} = 2.001$ Didalam hal ini $t_{hitung} 2.490 > t_{tabel} 2.001$. Ini berarti H_a ditolak berarti Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,016 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,016 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, ini berarti Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

4.1.6.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan

- Jika nilai sig. < 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.13
Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.172	2	95.086	3.649	.032 ^b
	Residual	1537.522	59	26.060		
	Total	1727.694	61			
a. Dependent Variable: Kepuasan						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompensasi						

Bedasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 18,776 untuk kesalahan 5%.

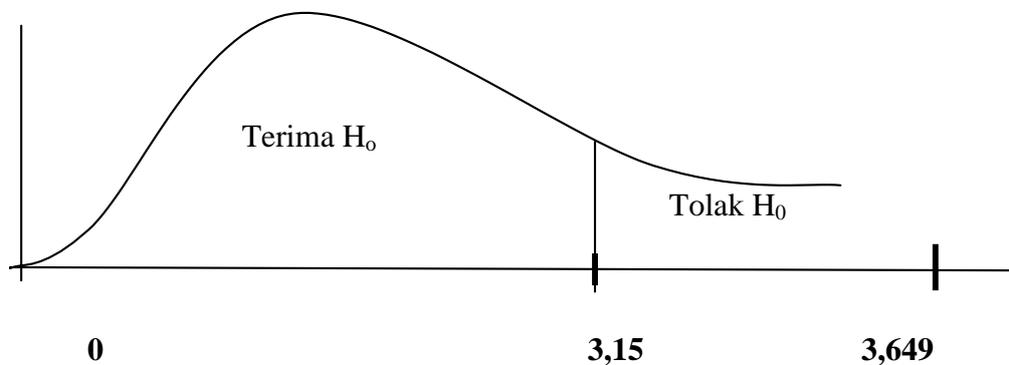
$$F_{tabel} = n-k \text{ dan } k-1$$

$$= 62-3 = 59 \text{ dan } 3-1=2$$

$$F_{tabel} = 3,15$$

Gambar 4.5

Kriteria Pengujian Hipotesis F



Didalam hal ini $F_{hitung} 3,649 > F_{tabel} 3,15$ dengan nilai sig adalah 0,032 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig

0,032 < 0,05,. Ini berarti H_a dan H_o di tolak . sehingga Kompensasi, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

4.1.7. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.332 ^a	.110	.080	5.10487	2.165
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kepuasan					

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,110 menunjukkan 11 % variabel Kepuasan Kerja (y) dipengaruhi Kompensasi dan Stres Kerja. Sisanya 89 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 0,538 > t_{tabel} 2.001$, dan nilai sig $0,593 < 0,05$, sehingga Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan

Menurut (Hasibuan, 2016) Kompensasi merupakan imbalan yang berbentuk upah, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, setiap kelompok seharusnya berupaya untuk meningkatkan kepuasa kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang layak dan kompetitif.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu sebagaimana yang ditemukan oleh (Potale & Uhing, 2015), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Sukidi & Wajdi, 2017), (Jufrizen, 2017), (Khair & Hakim, 2020) menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 2.490 > t_{tabel} 2.001$ dan nilai sig $0,016 < 0,05$, sehingga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

Menurut (Manihuruk, 2020) stres kerja adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi, serta proses berpikir dengan kondisi seseorang, yang pada akhirnya stres yang terlalu dapat mengakibatkan kemampuan seseorang berkurang dalam menghadapi lingkungannya yang pada akhirnya mengganggu pekerjaan mereka dalam melakukan tugas yang diberikan atasan dan itu akan mengakibatkan prestasi kerjanya berkurang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Sriathi, 2015), (Puspitawati & Atmaja, 2020), (Prayogi et al., 2019) mengatakan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan apa bila karyawan memiliki kecenderungan stres kerja yang meningkat

4.2.3. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $F_{hitung} 3,649 > F_{tabel} 3,15$ dengan nilai sig $0,032 < 0,05$. Ini berarti H_a dan H_o di tolak . sehingga Kompensasi, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

Menurut (Hasibuan, 2016) Kompensasi merupakan imbalan yang berbentuk upah, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, setiap kelompok seharusnya berupaya untuk meningkatkan kepuasa kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang layak dan kompetitif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Potale & Uhing, 2015) menyatakan bahwa

adanya pengaruh antara kompensasi dan stres kerja terhadap variable terikat (kepuasan kerja).

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
2. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.
3. Secara simultan kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan sebaiknya mengusulkan pemberian kompensasi agar lebih baik kepada karyawan
2. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kemampuan masing masing karyawan
3. Karyawan lebih sering dipertanyakan tentang puas atau tidak nya mereka terhadap kompensasi yang diberikan

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama melakukan proses penyusunan Skripsi ini banyak hal yang membatasi proses penelitian ini, antara lain :

1. Susahnya menyebarkan kuisisioner kepada responden disebabkan, responden yang bekerja sehingga sulit untuk mengatur waktunya mengisi kuisisioner.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memahami proses pengolahan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik, karena susah memahami SPSS
3. Disebabkan selama perkuliahan sewaktu kuliah kemarin dengan online sehingga susah bagi peneliti memahami Metode Penelitian yang berkaitan penyusunan Skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189–206.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Anoraga, P. (2013). *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2019). *Organizational behaviour*. Pearson UK.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 1(1), 29–42.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31–42.
- Firdaus, M., Prathivi, S. B., & Salim, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Petugas Administrasi Di Rsud Arifin Achmad Provinsi Riau. *Journal of Hospital Administration and Management*, 2(1), 13–21.
- Hamali, A. Y. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st Ed)*. Media Pressindo Group.
- Hamali, A. Y. (2016b). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.

- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: Bpfe.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (Edisi 2). BPFPE.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemn Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen dasar. Pengertian, Dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Johns, G., & Saks, A. (2019). *Revel for Organizational Behaviour: Understanding and Managing Life at Work*. Pearson Education Canada.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J. (2018a). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Jufrizen, J. (2018b). Peran motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kurnain, D. F. (2019). Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kediri. *SKETSA BISNIS*, 6(2), 87–98.
- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). *Studi Kinerja Karyawan: Antaseden Stres*

- Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P. (2020). *PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL LABUHANBATU UTARA*.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Margiati, L. (1999). Stres kerja: Penyebab dan alternatif pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, Dan Politik*, 3(1), 71–80.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 41–49.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nurbahar, R. (2015). *Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Panggabean, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 1–10.

- Pratama, I. B. W., & Sriathi, A. A. A. (2015). *Pengaruh stres kerja dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan di Prama Hotel*. Udayana University.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Indra Prawira. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offse.
- Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–10.
- Ratnasari, S. D., & Rahmawati, R. (2021). Pengaruh narsisme dan job stressor terhadap workplace deviance dan kinerja karyawan (studi pada karyawan bank panin cabang malang). *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 6(1), 141–153.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SIEYKPN.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 18(2), 79–91.

- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Takahindangen, H. (2020). Pengaruh Stressor Individu Dan Stressor Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 342–350.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 55–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 891–901.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA
(PERSERO) REGIONAL 1 CABANG BELAWAN**

Kepada Yth. Bapak / Ibu

**Pegawai PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 1
CABANG BELAWAN**

Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Tifanny Bun An (180516064) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Tifanny Bun An

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 5 Tahun 6-10 tahun >10 Tahun

1. KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
Pekerjaan yang secara mental menantang						
1	Pimpinan menganggapi keluhan dan keberatan karyawan ketika bergaul dengan rekan kerja.					
2	Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besa					
Kondisi kerja yang mendukung						
3	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.					
4	Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan .					
Gaji atau upah yang pantas dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan						
5	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
6	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.					

2. KOMPENSASI (X1)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
Gaji						
1.	Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima					
2.	Kompensasi yang diberikan dapat menunjang kebutuhan karyawan sehari-hari					
Upah						
3.	Upah yang diberikan sudah layak dan adil					
4.	Upah yang diterima sudah sesuai dengan dengan peraturan					

	pemerintah					
Intensif						
5.	Perusahaan memberikan intensif yang sesuai dengan kebutuhan seorang karyawan					
6.	Pemberian intensif kepada karyawan yang memiliki kinerja baik					
Fasilitas						
7.	Perusahaan memberikan berbagai tunjangan kepada karyawan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, dll					
8.	Fasilitas yang diberikan perusahaan agar karyawan semakin semangat dalam beraktivitas dalam bekerja					

3. STRESS KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
TUNTUTAN TUGAS						
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja					
2	Saya diberikan Target yang cukup tinggi					
3	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat					
TUNTUTAN PERAN						
4	Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas					
5	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja					
6	Saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman					
TUNTUTAN PRIBADI						
7	Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani					
8	Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas					
9	Saya merasa sulit menyelesaikan					

	masalah dengan rekan kerja					
--	----------------------------	--	--	--	--	--

No	Kode	Kepuasan						Total	Rata Rata
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		
1	A01	5	5	5	5	3	5	28	4.67
2	A02	5	5	3	5	5	3	26	4.33
3	A03	5	5	5	5	5	4	29	4.83
4	A04	4	4	5	5	5	4	27	4.50
5	A05	3	3	5	5	5	5	26	4.33
6	A06	5	4	5	4	5	5	28	4.67
7	A07	5	5	4	5	5	5	29	4.83
8	A08	4	4	4	5	4	5	26	4.33
9	A09	5	5	5	5	5	5	30	5.00
10	A10	5	5	5	5	5	5	30	5.00
11	A11	5	5	5	5	5	5	30	5.00
12	A12	5	5	3	4	5	4	26	4.33
13	A13	3	4	4	4	5	3	23	3.83
14	A14	5	5	5	5	5	5	30	5.00
15	A15	5	5	5	5	5	5	30	5.00
16	A16	3	4	3	3	1	3	17	2.83
17	A17	3	4	4	3	5	3	22	3.67
18	A18	4	4	5	5	5	4	27	4.50
19	A19	3	3	3	3	3	3	18	3.00
20	A20	2	4	4	2	5	4	21	3.50
21	A21	4	4	4	2	5	2	21	3.50
22	A22	5	4	4	4	5	4	26	4.33
23	A23	5	5	5	5	5	5	30	5.00
24	A24	5	4	5	4	5	3	26	4.33
25	A25	5	5	5	5	5	5	30	5.00
26	A26	3	3	3	2	5	3	19	3.17
27	A27	5	5	5	5	5	5	30	5.00
28	A28	3	3	3	3	3	3	18	3.00
29	A29	4	4	4	4	3	4	23	3.83
30	A30	1	1	1	1	1	1	6	1.00
31	A31	5	5	5	5	5	5	30	5.00
32	A32	3	3	3	3	5	3	20	3.33
33	A33	5	5	4	4	5	5	28	4.67
34	A34	3	3	3	3	5	3	20	3.33
35	A35	5	5	5	5	5	5	30	5.00
36	A36	4	4	4	4	4	4	24	4.00
37	A37	3	3	3	3	5	3	20	3.33
38	A38	5	5	5	5	5	5	30	5.00
39	A39	4	4	4	4	5	5	26	4.33

40	A40	4	4	4	4	5	4	25	4.17
41	A41	5	5	5	5	5	5	30	5.00
42	A42	5	5	5	3	5	5	28	4.67
43	A43	5	5	5	5	5	5	30	5.00
44	A44	5	5	5	5	5	5	30	5.00
45	A45	4	4	4	4	4	4	24	4.00
46	A46	5	5	5	5	5	5	30	5.00
47	A47	5	5	5	5	5	5	30	5.00
48	A48	1	1	1	1	1	1	6	1.00
49	A49	5	5	5	5	5	5	30	5.00
50	A50	5	4	4	4	4	4	25	4.17
51	A51	5	5	5	5	5	5	30	5.00
52	A52	5	5	5	5	5	5	30	5.00
53	A53	4	4	4	4	4	4	24	4.00
54	A54	3	3	3	3	3	3	18	3.00
55	A55	4	4	5	5	5	5	28	4.67
56	A56	5	5	1	3	3	3	20	3.33
57	A57	4	2	4	4	5	5	24	4.00
58	A58	4	4	3	3	3	3	20	3.33
59	A59	3	4	5	4	4	4	24	4.00
60	A60	5	5	5	4	4	4	27	4.50
61	A61	5	5	5	1	4	4	24	4.00
62	A62	2	4	4	4	4	4	22	3.67
Total		259	261	259	250	275	255	1559	259.83
Rata Rata		4.18	4.21	4.18	4.03	4.44	4.11	####	4.19

No	Kode	Kompensasi								Total	Rata Rata
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		
1	A01	5	3	5	3	3	5	4	5	33	4.13
2	A02	5	4	4	5	2	4	3	4	31	3.88
3	A03	5	5	5	3	5	5	3	3	34	4.25
4	A04	5	5	4	5	4	3	3	5	34	4.25
5	A05	4	4	4	4	4	4	5	3	32	4.00
6	A06	5	5	5	5	5	3	3	3	34	4.25
7	A07	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3.13
8	A08	3	3	4	4	5	4	2	5	30	3.75
9	A09	4	4	4	4	4	5	2	5	32	4.00
10	A10	5	5	1	5	5	5	3	3	32	4.00
11	A11	5	5	5	3	5	3	4	5	35	4.38
12	A12	4	1	1	3	3	3	5	4	24	3.00

13	A13	4	5	4	5	5	5	3	3	34	4.25
14	A14	4	4	4	2	4	4	3	3	28	3.50
15	A15	4	4	4	5	5	5	5	5	37	4.63
16	A16	4	4	4	3	3	3	3	1	25	3.13
17	A17	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4.50
18	A18	4	4	4	1	1	1	1	5	21	2.63
19	A19	4	4	4	5	5	5	4	3	34	4.25
20	A20	3	3	3	3	3	3	2	5	25	3.13
21	A21	3	3	3	4	4	4	4	5	30	3.75
22	A22	4	4	4	5	5	3	3	4	32	4.00
23	A23	5	5	5	3	3	3	3	4	31	3.88
24	A24	5	5	5	4	3	3	4	5	34	4.25
25	A25	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4.38
26	A26	5	5	5	5	5	5	1	4	35	4.38
27	A27	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4.88
28	A28	4	4	3	4	5	4	4	5	33	4.13
29	A29	3	3	3	5	5	5	5	3	32	4.00
30	A30	4	4	4	4	5	4	3	3	31	3.88
31	A31	4	4	5	5	5	5	5	1	34	4.25
32	A32	4	4	4	3	3	3	3	5	29	3.63
33	A33	3	3	3	4	4	4	4	5	30	3.75
34	A34	5	5	5	1	1	1	1	5	24	3.00
35	A35	5	5	4	5	3	5	5	5	37	4.63
36	A36	5	5	5	3	3	3	3	5	32	4.00
37	A37	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4.88
38	A38	5	5	5	3	3	3	3	3	30	3.75
39	A39	4	4	5	5	5	5	5	2	35	4.38
40	A40	5	5	5	4	4	4	4	2	33	4.13
41	A41	5	5	5	3	4	4	5	5	36	4.50
42	A42	4	4	5	3	4	4	3	4	31	3.88
43	A43	3	5	5	4	4	4	4	4	33	4.13
44	A44	5	5	5	3	4	4	4	5	35	4.38
45	A45	4	4	5	5	3	4	2	3	30	3.75
46	A46	3	3	3	3	3	3	4	5	27	3.38
47	A47	5	5	5	3	3	3	2	4	30	3.75
48	A48	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4.50
49	A49	5	4	5	5	3	4	4	4	34	4.25
50	A50	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.00
51	A51	4	5	4	4	4	4	3	5	33	4.13
52	A52	4	5	4	4	5	5	5	4	36	4.50
53	A53	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4.88
54	A54	4	4	4	4	4	2	2	5	29	3.63
55	A55	5	5	5	5	3	4	3	1	31	3.88
56	A56	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.00
57	A57	4	4	4	4	5	5	5	3	34	4.25

33	A33	3	3	3	3	5	3	3	3	3	29	3.22
34	A34	5	5	5	5	5	5	3	2	1	36	4.00
35	A35	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	4.22
36	A36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4.11
37	A37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
38	A38	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43	4.78
39	A39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
40	A40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
41	A41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
42	A42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
43	A43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4.89
44	A44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1.00
45	A45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
46	A46	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4.22
47	A47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
48	A48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
49	A49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4.11
50	A50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
51	A51	3	4	2	3	4	3	2	3	4	28	3.11
52	A52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
53	A53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
54	A54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
55	A55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
56	A56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
57	A57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
58	A58	4	4	3	4	4	3	5	5	5	37	4.11
59	A59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
60	A60	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41	4.56
61	A61	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41	4.56
62	A62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
Total		256	255	257	251	267	251	253	255	252	2297	255.2 2
Rata Rata		4.13	4.11	4.15	4.05	4.31	4.05	4.08	4.11	4.06	37.0 5	4.12

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan	25.1452	5.32192	62
Kompensasi	31.3710	5.71519	62
Stress Kerja	37.0484	7.81220	62

Correlations

		Kepuasan	Kompensasi	Stress Kerja
Pearson Correlation	Kepuasan	1.000	.129	.325
	Kompensasi	.129	1.000	.196
	Stress Kerja	.325	.196	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan	.	.160	.005
	Kompensasi	.160	.	.063
	Stress Kerja	.005	.063	.
N	Kepuasan	62	62	62
	Kompensasi	62	62	62
	Stress Kerja	62	62	62

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F	df1	df2		
1	.332 ^a	.110	.080	5.10487	.110	3.649	2	59	.032	2.165

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.172	2	95.086	3.649	.032 ^b
	Residual	1537.522	59	26.060		
	Total	1727.694	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	15.305	4.388		3.488	.001					
	Kompensasi	.063	.117	.067	.538	.593	.129	.070	.066	.961	1.040
	Stress Kerja	.212	.085	.312	2.490	.016	.325	.308	.306	.961	1.040

a. Dependent Variable: Kepuasan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi	Stress Kerja
1	1	2.956	1.000	.00	.00	.00
	2	.030	9.889	.02	.38	.80
	3	.014	14.394	.98	.62	.20

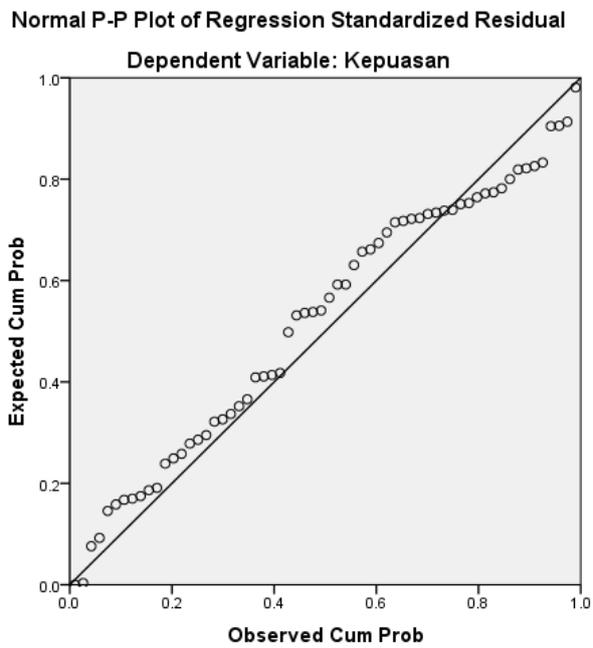
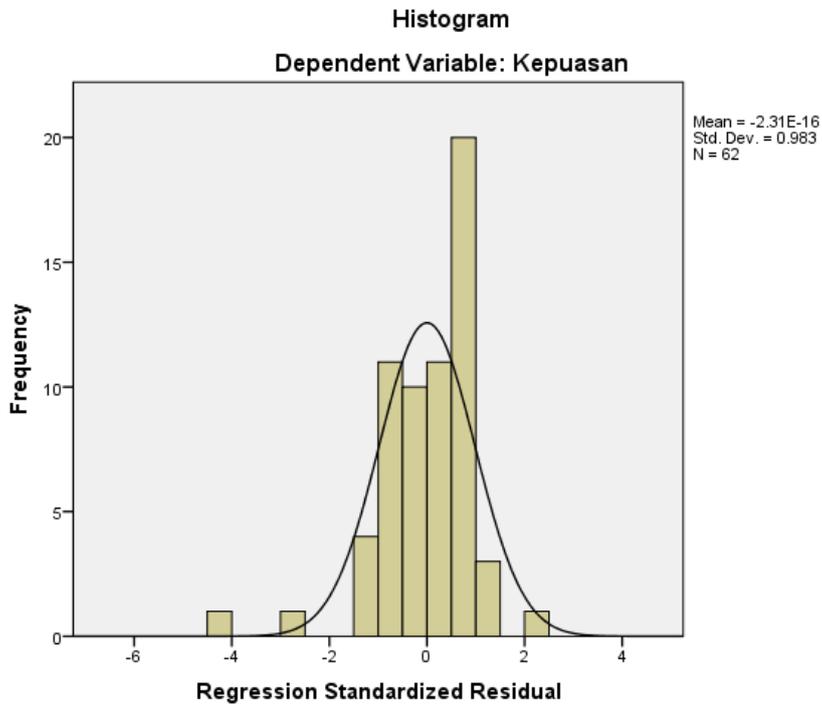
a. Dependent Variable: Kepuasan

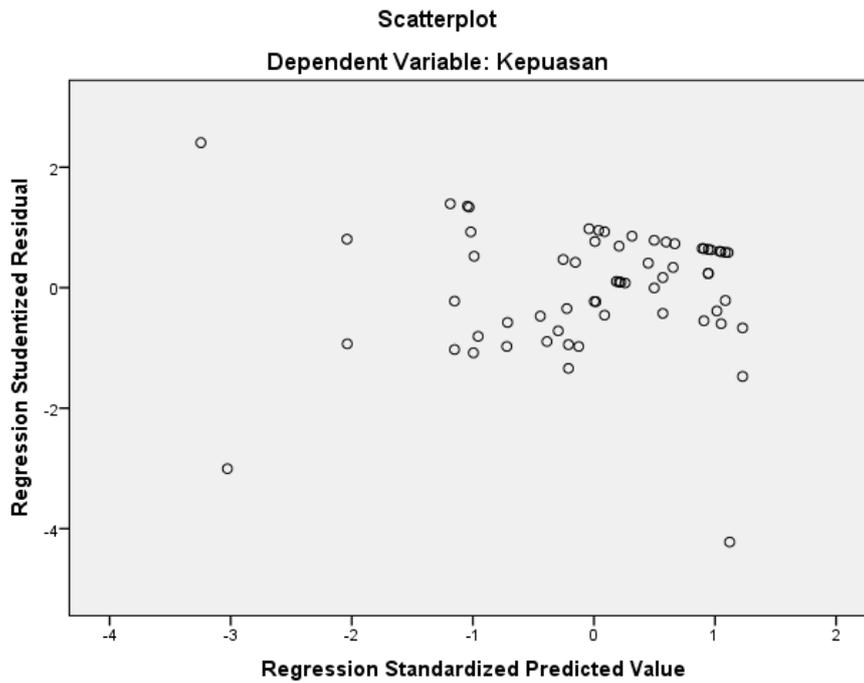
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.4133	27.3133	25.1452	1.76566	62
Std. Predicted Value	-3.246	1.228	.000	1.000	62
Standard Error of Predicted Value	.653	2.786	1.027	.457	62
Adjusted Predicted Value	15.7309	27.9929	25.1411	1.96173	62
Residual	-21.12510	10.58666	.00000	5.02049	62
Std. Residual	-4.138	2.074	.000	.983	62
Stud. Residual	-4.222	2.408	.000	1.028	62
Deleted Residual	-21.99291	14.26908	.00410	5.51259	62
Stud. Deleted Residual	-5.012	2.514	-.015	1.100	62
Mahal. Distance	.013	17.188	1.968	3.588	62

Cook's Distance	.000	.706	.036	.125	62
Centered Leverage Value	.000	.282	.032	.059	62

a. Dependent Variable: Kepuasan





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.02048596
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.096
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.046	.021	.068	.276	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.789**	1	.752**	.403**	.369**	.302*	.154	.144	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.003	.017	.233	.266	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.700**	.752**	1	.308*	.264*	.267*	.180	.077	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.015	.038	.036	.163	.552	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.384**	.403**	.308*	1	.655**	.682**	.446**	-.044	.744**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.015		.000	.000	.000	.734	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.255*	.369**	.264*	.655**	1	.667**	.553**	-.073	.722**
	Sig. (2-tailed)	.046	.003	.038	.000		.000	.000	.572	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	.292*	.302*	.267*	.682**	.667**	1	.555**	-.012	.736**
	Sig. (2-tailed)	.021	.017	.036	.000	.000		.000	.926	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.7	Pearson Correlation	.233	.154	.180	.446**	.553**	.555**	1	-.063	.609**
	Sig. (2-tailed)	.068	.233	.163	.000	.000	.000		.627	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.8	Pearson Correlation	.141	.144	.077	-.044	-.073	-.012	-.063	1	.257*
	Sig. (2-tailed)	.276	.266	.552	.734	.572	.926	.627		.044
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Tota	Pearson Correlation	.705**	.731**	.663**	.744**	.722**	.736**	.609**	.257*	1
I	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.044	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	.908**	.877**	.930**	.853**	.773**	.865**	.829**	.879**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.947	9