

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA BANK SYARIAH INDONESIA
AREA MEDAN KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

TASYA TRI NOVITA

NPM : 1805160147

**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 Senin, tanggal 19 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : TASYA TRI NOVITA
N P M : 1805160147
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA AREA MEDAN KOTA

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

Penguji II

(MUSLIH, S.E., M.Si)

(SATRIA MIRSYA AFFANDY, S.E., M.Si)

Pembimbing

(Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si)

Ketua

Sekretaris

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

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





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : TASYA TRI NOVITA
N P M : 1805160147
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Tasya Tri Novita
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Ir. H. R. Sabrina, M.Si.
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Latar belakang dilengkapi - Manfaat Penelitian diperbaiki - Identifikasi masalah disesuaikan - Batasan masalah dilengkapi	1/7-22	
Bab 2	- Sitasi diperbaiki dan disesuaikan	5/7-22	
Bab 3	- Rumus dilengkapi dengan kriteria Pengujian - Kuesioner disesuaikan dengan indikator.	13/7-22	
Bab 3	- Perbaiki tabel jadwal kegiatan sesuai waktu yg tepat - Data hasil uji validasi dan reliabilitas agar sesuai ke bab 4.	19-8-2022	
Bab 4	- Dan pembahasan agar diperbaiki ketertarikan hasil penelitian dengan paduan abstrak bab 2.	19-8-2022	
Bab 5	- Soran agar ke pertanyaan dihilangkan ke bagian dan agar yg tabel ditakutkan		
Daftar Pustaka ke bab 4.5	sedang diperbaiki	24.08.2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setuju maju meja hijau	24.08.2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

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

(Dr. Ir. H. R. Sabrina, M.Si.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Tasya Tri Novita
NPM : 1805160147
Konsentrasi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 14 April 2022

Pembuat Pernyataan



TASYA TRI NOVITA

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 KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA AREA MEDAN KOTA

Tasya Tri Novita
Program Studi Manajemen
tasyatrinovita00@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini karyawan Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota yang hanya dibatasi oleh karyawan BSI KCP Iskandar Muda II, BSI KCP Simpang Limun dan BSI KCP Kampung Baru II. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu 42 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik studi dokumentasi dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 28.0. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Stress Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK STRESS ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT BANK SYARIAH INDONESIA MEDAN CITY AREA

Tasya Tri Novita
Management Study Program
tasyatriovita00@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation and job stress on job satisfaction either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were employees of Bank Syariah Indonesia in Medan City Area which was only limited by employees of BSI KCP Iskandar Muda II, BSI KCP Simpang Limun and BSI KCP Kampung Baru II. The sample in this study used a saturated sample of 42 people. Data collection techniques in this study used documentation study techniques and questionnaires. The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test) and Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 28.0. The results of this study prove that partially and simultaneously compensation and work stress have a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Compensation, Job Stress, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmat yang melimpah kepada penulis untuk menyelesaikan karya tulis ini. Selain itu, peneliti juga tidak lupa untuk mengucapkan shalawat dan salam kepada nabi kita Muhammad SAW, yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi panutan bagi kita semua. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan memenuhi salah satu syarat bagi seorang peneliti untuk menyelesaikan suatu tugas yaitu menyelesaikan studi sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar sarjana manajemen dari UMSU (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). Adapun judul penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah “Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota”

Dalam melakukan penyelesaian terhadap skripsi ini penulis banyak menerima bimbingan dan berbagai motivasi dari berbagai pihak yang terkait. Dalam hal ini penulis juga ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak terkait yang telah mendukung penulis dengan ketulusan hati yang penulis miliki. Kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis, memberikan berbagai motivasi, bimbingan dan pengarahan yang diberikan selama penulis melakukan penyusunan terhadap skripsi penulis, penulis banyak mengucapkan terimakasih

dan juga penghargaan yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang terkait. Penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya terutama kepada :

1. Kedua orang tua penulis yaitu Arifin sebagai ayah penulis dan Rusmaini sebagai ibu penulis yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, beserta doa. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan kebahagiaan untuk ayah dan ibu penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E.,M.M.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E.,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga sebagai Dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah membantu mengarahkan penulis selama penulis menempuh pendidikan di UMSU.
6. Bapak Jasman Sarifuddin, S.E.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si, selaku Dosen pembimbing skripsi penulis yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan saran kepada penulis.

9. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis, beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada Rika Armayati sebagai kakak penulis, Galih Raka Siwi sebagai abang penulis, Husni Erlangga sebagai abang ipar penulis, beserta Alfarizi Erlangga sebagai keponakan penulis yang juga ikut mendukung penulis dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Kepada sahabat seperjuangan penulis yaitu Lutfiah Adifa, Friska Nirwana Panjaitan, Fitri Hasanah, Dimas Prasetya Rasyid, Nuryatipah Marpaung, Ratih Vitaloka, dan Mustika Cahya Medina Sihotang yang selalu mendampingi penulis dalam melakukan pengerjaan skripsi serta memberikan motivasi dan semangat.
12. Kepada teman-teman peneliti yang ada di kelas C Manajemen Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2018. Terimakasih kepada teman-teman saya stambuk 2018 Manajemen yang selalu memberikan dukungan, dorongan dan menghiburku selama dibangku kuliah.
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin...

Penulis menyadari bahwa masih kurangnya dari kata sempurna penelitian yang penulis lakukan, masih banyak kelemahan dalam tata cara penulisan yang dilakukan oleh penulis. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati penulis

berharap kritik dan saran yang dapat membangun penulis dengan harapan dapat menyempurnakan skripsi ini dari berbagai pihak.

Dengan segala bantuan dan berbagai motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, dengan ini membantu penulis menyelesaikan skripsi penulis yang sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalas satu persatu atas apa yang telah diberikan oleh berbagai pihak terhadap penulis, maka penulis hanya bisa membalasnya dengan doa yang berlimpah untuk berbagai pihak yang terkait. Tentunya tidak lupa kita ucapkan puji syukur kepada Allah SWT dan salawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga penulis dapat menyelesaikan skripsi dan menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, September 2022

Penulis

TASYA TRI NOVITA

1805160147

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian kepuasan kerja.....	7
2.1.1.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1.3 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1.5 Indikator kepuasan kerja	13
2.1.2 Kompensasi.....	15
2.1.2.2 Pengertian Kompensasi.....	15
2.1.2.3 Tujuan Kompensasi.....	17
2.1.2.4 Faktor-Faktor Kompensasi.....	19
2.1.2.5 Sistem kompensasi	22
2.1.2.6 Indikator Kompensasi	24
2.1.3 Stress Kerja	26
2.1.3.1 Pengertian Stress Kerja	26
2.1.3.2 Faktor-faktor Stress Kerja.....	29
2.1.3.3 Dampak Stress Kerja.....	30
2.1.3.4 Indikator Stress Kerja.....	32
2.2 Kerangka Konseptual	33

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	33
2.2.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	36
2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	37
2.3 Hipotesis.....	38
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Pendekatan Penelitian	40
3.1.3 Definisi Operasional	40
3.1.3.1 Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	41
3.1.3.2 Kompensasi (X1)	41
3.1.3.3 Stress Kerja (X2).....	42
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.2.1 Tempat penelitian	43
3.2.2 Waktu penelitian	43
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 Sampel	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.1 Studi Dokumentasi.....	45
3.4.2 Angket.....	45
3.4.2.1 Uji Validitas	46
3.4.2.2 Uji reliabilitas.....	46
3.5 Teknik Analisis Data.....	47
3.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.1.1 Uji normalitas.....	48
3.5.1.2 Uji Multikolinearitas	48
3.5.1.3 Uji heteroskedastisitas.....	48
3.5.2 Regresi Linear Berganda	49
3.5.3 Uji Hipotesis	49
3.5.3.1 Uji T (Uji Parsial)	49
3.5.3.2 Uji Simultan (Uji F)	50
3.5.4 Koefisien Determinasi	51
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
4.1.2 Karakteristik Responden.....	53
4.1.2.1 Jenis Kelamin	53
4.1.2.2 Usia	54
4.1.2.3 Pendidikan Terakhir	54
4.1.2.4 Lama Bekerja	55

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.1.3.1 Persentase Jawaban Responden	56
4.2 Uji Validitas	59
4.3 Uji Reliabilitas	60
4.4 Analisis Data Penelitian	61
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.4.1.1 Uji Normalitas.....	62
4.4.1.2 Uji Multikolinieritas.....	63
4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	64
4.4.2 Regresi Linear Berganda	65
4.4.3 Pengujian Hipotesis	67
4.4.3.1 Uji T (Uji Parsial)	67
4.4.3.2 Uji F (Uji Simultan)	68
4.4.4 Koefisien Determinasi	69
4.5 Pembahasan.....	70
4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	70
4.5.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	72
4.5.3 Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	74
BAB 5 PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	76
5.3 Keterbatasan Penelitian	77
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan	41
Tabel 3. 2 Indikator Kompensasi	42
Tabel 3. 3 Indikator Stress Kerja.....	42
Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 3. 5 Rencana Sidang Meja Hijau.....	43
Tabel 3. 6 Data Karyawan BSI	44
Tabel 3. 7 Skala Likert	45
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4. 5 Skala Likert	56
Tabel 4. 6 Persentase Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y).....	56
Tabel 4. 7 Persentase Jawaban Responden Kompensasi (X1).....	58
Tabel 4. 8 Persentase Jawaban Responden Stress Kerja (X2)	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Stress Kerja.....	60
Tabel 4. 10 Hasil Uji Realibilitas	61
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients ^a	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji T.....	67
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	68
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan	35
Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan	37
Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian Kompensasi dan Stress Terhadap Kepuasan Kerja karyawan	38
Gambar 4. 1 Grafik Histogram Untuk Menguji Normalitas	62
Gambar 4. 2 Grafik Scatter Plot Regresi Normalitas	63
Gambar 4. 3 Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan suatu fenomena yang sering diangkat dan dibahas dalam berbagai diskusi dan beberapa pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan suatu efek dalam output melalui sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terjadi dapat tersedia dengan baik. (Harahap & Khair, 2020).

Ada beberapa faktor yang dapat diperhatikan dalam perusahaan yang menyangkut kepuasan kerja, yaitu kompensasi dan stress kerja. Apabila pimpinan perusahaan memperhatikan kompensasi dan juga stress kerja yang dihadapi oleh karyawan maka karyawan dalam suatu perusahaan, akan merasakan kepuasan dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat terpenuhi dengan baik. Hal ini dikarenakan stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Farisi & Pane, 2020).

Kepuasan kerja harus menjadi perhatian dalam sebuah perusahaan, karena mau sebagus apapun perencanaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan apabila karyawan tidak puas dalam pekerjaannya, maka hasil yang diinginkan tidak dapat dicapai. Ada beberapa hal yang membuat karyawan merasa tidak puas dalam pekerjaan mereka yang dapat membuat karyawan merasa tidak bersemangat dalam bekerja antara lain yaitu masalah kompensasi dan stress kerja.

Triyono (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Kompensasi merupakan suatu hal yang penting yang dilakukan oleh perusahaan, pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan merupakan hal yang tepat dikarenakan karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Banyak sekali karyawan yang merasa tidak puas terhadap kompensasi yang mereka dapatkan sehingga banyak karyawan yang bekerja dengan tidak efektif, hal ini membuat suatu perusahaan merasa sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Apabila perusahaan menjadikan perhatian penting terhadap kompensasi yang diberikan maka karyawan akan berlomba-lomba dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan dan tentunya karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan. Hakim & Muhti (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi hal yang juga perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu stress kerja. Sering kali karyawan merasakan kesulitan pada saat bekerja dikarenakan tekanan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sehingga membuat karyawan merasakan stress pada saat bekerja.

(Chandra et al, 2021) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Stress kerja dapat

mempengaruhi kepuasan kerja sebagaimana temuan penelitian yang dilakukan oleh (Runtulalo et al, 2020) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Bank Syariah Indonesia area medan kota merupakan salah satu perbankan syariah yang ada di Medan, Sumatera Utara. Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota terdiri dari 6 KC (Kantor Cabang) dan 11 KCP (Kantor Cabang Pembantu). Survey yang dilakukan oleh penulis hanya berfokus kepada 3 KCP antara lain yaitu BSI KCP Iskandar Muda II, BSI KCP Simpang Limun, dan BSI KCP Kampung Baru II.

Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan di Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota didapati bahwa kepuasan kerja karyawan kurang optimal, yang dapat dilihat dari cara bekerja karyawan yang kurang bersemangat, bekerja dengan apa adanya, tanpa inovasi dan prestasi yang kurang maksimal. Hal ini dikarenakan antara lain kompensasi dan stress kerja.

Kompensasi seperti bonus dan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan jabatan dan lamanya bekerja seseorang di perusahaan tersebut. Sedangkan stress kerja dikarenakan karyawan merasa banyaknya tekanan kerja seperti tekanan terhadap pengembangan dalam karir yang harus bersaing dengan karyawan lainnya dan tuntutan yang diberikan perusahaan seperti target perusahaan yang harus tercapai sesuai dengan deadline pekerjaan yang diberikan terkadang membuat karyawan tidak dapat memenuhi tugas tersebut sehingga karyawan merasakan stress pada saat bekerja, selain itu hubungan antar karyawan maupun atasan yang terkadang tidak berjalan dengan lancar hal ini juga dapat menyebabkan stress kerja bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang kompensasi dan stress kerja dan kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota dan penulis menuangkannya ke dalam suatu bentuk karya ilmiah yang berjudul : **“Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas diidentifikasi masalah yang terjadi pada Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota, yaitu :

1. Kompensasi yang diterima karyawan khususnya mengenai bonus dan Insentif yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan
2. Karyawan mengalami stress kerja karena terlalu banyak tekanan dan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan, serta adanya hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan yang kurang baik.
3. Kepuasan kerja karyawan belum optimal dikarenakan kompensasi yaitu insentif dan bonus yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan dan terjadinya stress kerja karena karyawan merasa terlalu banyak tekanan dan tuntutan yang diberikan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan. Penulis hanya fokus membahas pada tiga faktor saja. Adapun faktor-faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini dibatasi hanya faktor kompensasi, stress kerja, dan kepuasan kerja. Sementara lokasi penelitian dibatasi hanya pada objek penelitian, yaitu karyawan PT Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota BSI KCP Iskandar

Muda II, BSI KCP Simpang Limun, dan BSI KCP Kampung Baru II. Pembatasan lain mengenai kompensasi yaitu kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial.

1.4 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, dapat dirumuskan permasalahan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Medan Kota, sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota?
2. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota?
3. Apakah kompensasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stress kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota.

1.6 Manfaat Penelitian

Untuk tercapainya tujuan dalam penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
- b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut kompensasi, stress kerja dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai kompensasi, stress kerja dan kepuasan kerja.

b. Bagi Instansi atau Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi PT Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota terkhusus pada BSI ISMUD II, BSI Simpang Limun dan BSI Kampung Baru II dalam pengelolaan sumber daya.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi pembaca dan dapat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian kepuasan kerja

Menurut Hasibuan, (2005) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Harahap & Khair, (2020) Kepuasan kerja adalah hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Menurut Robbins et al, (2015) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Menurut (Rasyid & Tanjung, 2020) Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai macam sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan. Menurut (Harahap & Khair, 2020) Kepuasan kerja adalah perasaan emosional karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

Kepuasan kerja dapat dilihat dengan cara menganalisis apa yang dibutuhkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Seseorang memiliki kebutuhan dalam (inner needs) yang membuat mereka bersemangat, ditekan, atau termotivasi untuk mengurangi dan memenuhinya. Artinya, seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara yang akan membawa ke arah pemuasan kebutuhan mereka. Manajer dapat memenuhi kebutuhan bawahan dengan mengamati tindakan-tindakan mereka dan bahwa manajer dapat meramalkan tindakan bawahan dengan mengetahui kebutuhan mereka (Stoner, 1992). Kepuasan kerja dapat diidentifikasi dengan mengetahui istilah dan definisi (Jufrizen et al, 2018).

Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung tidak bekerja di tempat lain. Karyawan cenderung tinggal menetap di suatu perusahaan jika mereka puas, bahkan jika tidak semua kriteria yang menentukan kepuasan kerja tercapai. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka, memiliki rasa loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan daripada mereka yang tidak puas dengan pekerjaan mereka (Fazriyah et al, 2019).

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dimiliki seorang karyawan atas apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja berarti sikap emosional karyawan dimana dia mencintai pekerjaannya atau puas dengan pekerjaan yang karyawan miliki.

2.1.1.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno, (2009: 80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan

karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan karyawan lainnya, bawahan maupun atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan 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, promosi dan sebagainya.

Menurut Noor, (2013) Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pay satisfaction, menunjukkan rasa karyawan tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, kecukupan penghasilan.
2. Promotion satisfaction, menunjukkan rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan.
3. Supervision satisfaction, merefleksikan rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan dan komunikator yang baik. Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya.
4. Coworker satisfaction, menunjukkan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak

menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

5. Satisfaction with the work itself, refleksi rasa karyawan tentang pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangan tidak mengenakan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2.1.1.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo, (2016) Pandangan beberapa pakar tentang hal ini sebagai berikut:

1. Pandangan Colquitt, LePine, dan Wesson

Colquitt, LePine dan Wesson melihat adanya dua unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu Value fulfillment atau pemenuhan nilai dan Satisfaction with the work itself atau kepuasan atas pekerjaan itu sendiri.

- a. Value Fulfillment

Pada umumnya, pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai. Sesuatu yang berharga atau mempunyai nilai adalah segala sesuatu yang secara sadar atau tidak sadar orang ingin mencari atau mendapatkan.

Kepuasan kerja akan terjadi apabila pekerja merasakan bahwa nilai yang mereka inginkan terpenuhi, diperoleh value fulfillment. Tetapi orang yang

berbeda dapat menghargai hal yang berbeda dan bahwa nilai dapat berubah selama dalam kehidupan kerja. Teori yang bersangkutan dengan pemenuhan nilai tersebut dinamakan Value-percept theory.

b. Satisfaction with the Work itself

Manajemen saintifik memfokus pada meningkatkan efisiensi dari tugas pekerjaan dengan membuatnya lebih disederhanakan dan spesialisasi dan menggunakan time and motion study untuk merencanakan gerakan dan urutan tugas dengan hati-hati. Dengan langkah ini harapannya adalah akan meningkatkan produktivitas pekerja dan menurunkan luasnya keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan akhirnya memperbaiki profitabilitas organisasi. Namun, kecenderungan ini mempunyai batas optimumnya. Apabila telah melampaui batas optimum, pekerjaan yang disederhanakan lebih lanjut dan bersifat rutin cenderung kemudian menurunkan kepuasan kerja, sambil meningkatkan kemangkiran dan pergantian.

2. Pandangan Kreitner dan Kinicki

Kreitner dan Kinicki (2010: 171) memberikan wawasan tentang cara yang dapat dipakai untuk meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Menurut mereka, unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja adalah: Need fulfillment, Discrepancies, Value Attainment, Equity, dan Dispositional/Genetics component.

a. Need Fulfillment, pemenuhan kebutuhan. Menurut model ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerjaan memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.

b. Discrepancies, ketidaksesuaian. Model ini mengusulkan bahwa kepuasan adalah sebagai hasil dari Met expectations, yang mencerminkan perbedaan

antara apa yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan, seperti bayaran yang baik dan peluang promosi, dengan apa yang sebenarnya diterima.

- c. Value Attainment, pencapaian nilai. Gagasan yang menjadi landasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual.
- d. Equity, keadilan. Dalam model ini, kepuasan adalah merupakan fungsi dari seberapa jujur pekerja diperlakukan di pekerjaan. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil/ masukan signifikan lain.
- e. Dispositional/Genetic Components, komponen watak/genetik. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal dan faktor genetik. Karenanya dapat terjadi beberapa rekan kerja tampak puas dengan berbagai variasi situasi kerja, sedang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Bangun, 2018) Kepuasan kerja bertujuan untuk mengoptimalkan pencapaian organisasi. Karena betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu organisasi tidak akan dapat mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.

Menurut (Bangun, 2018) Kepuasan kerja bermanfaat dan berpengaruh baik pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Kepuasan kerja yang semakin

baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas kerjanya. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan membuat semangat kerja dan produktivitas menurun.

Dengan demikian manfaat dari kepuasan kerja ada pada sisi pegawai, yaitu perasaan menyenangkan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sedangkan tujuan kepuasan kerja dapat dilihat dari sisi organisasi, yaitu meningkatnya produktivitas dan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi (Prawira, 2020).

2.1.1.5 Indikator kepuasan kerja

Menurut pendapat (Tegar, 2019) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Menyenangi pekerjaan yang dilakukannya.
- 2) Mencintai pekerjaannya, dalam hal ini karyawan bukan hanya menyukai pekerjaannya, tetapi karyawan juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
- 3) Moral kerja yang positif.
- 4) Disiplin kerja, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan kesetiaan karyawan terhadap tempat bekerjanya.
- 5) Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan bekerja.

Menurut (Rivai & Mulyadi, 2009) indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan atas jasa yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan berbentuk fisik maupun non fisik, kompensasi yang diberikan karyawan merupakan hasil dari kerja keras karyawan berbentuk uang maupun barang, kompensasi diberikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Daulay et al, (2017) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut (Arianty et al, 2016) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain itu pemberian kompensasi juga salah satu cara yang paling efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan. (M. S. P. Hasibuan, 2020) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Menurut (Wahjono et al, 2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan. (Harahap & Khair, 2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan berbagai hal yang berbentuk penghargaan berupa uang maupun bukan uang yang diberikan kepada seorang karyawan secara layak dan juga adil atas sebuah jasa yang telah mereka berikan dalam tujuan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Kompensasi atau balas jasa dapat diperhitungkan sebagai upah uang/ upah nyata (*rill*) seperti menurut Flippo dan Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut: harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau kata lain tiap pembayaran baik berupa uang maupun barang yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap tenaga dan pikiran yang disumbangkan kepada perusahaan (Jufrizen, 2018).

Kompensasi diberikan perusahaan untuk karyawan sebagai suatu bentuk penghargaan ataupun rasa terimakasih dan juga balas jasa. Pemberian kompensasi memberikan sebuah pengaruh yang positif untuk karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan akhirnya akan meningkatkan sebuah kinerja seorang karyawan. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif untuk kinerja perusahaan secara keseluruhan (Jufrizen, 2017).

Kompensasi merupakan semua remunerasi yang diterima oleh seorang karyawan untuk layanan yang diberikan atau hasil dari suatu organisasi atau perusahaan. Imbalan yang diberikan dapat berupa uang tunai atau barang, yang

diberikan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk seorang karyawan di suatu perusahaan (Arif et al, 2019).

Dari berbagai pendapat yang telah disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang sudah memberikan jasa karyawan untuk perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Kompensasi tersebut dapat berbentuk uang dan barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi adalah untuk memberikan suatu penghargaan terhadap karyawan yang telah bekerja di perusahaan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan agar kehidupan karyawan dari suatu perusahaan lebih terjamin, selain itu untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan maka karyawan juga harus memiliki kehidupan yang sejahtera dengan cara memberikan kompensasi terhadap karyawan. Apabila memberikan kompensasi terhadap karyawan dengan cara sesuai dengan kemampuan mereka dalam bekerja, maka suatu perusahaan akan dapat maju.

Menurut (Arianty et al, 2016) tujuan kompensasi adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi karyawan.
2. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.

4. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

Menurut Daulay et al., (2017) Tujuan manajemen kompensasi dapat dilihat sebagai berikut:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk member daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetensi untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dipasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai intensif untuk perbaikan perilaku dimasa depan.

5. Mengendalikan biaya

System kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

6. Mengikuti aturan hukum

System gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan factor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

System manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat system informasi SDM optimal meskipun tujuannya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan lainnya.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan

dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppre

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menentukan besarnya balas jasa bagi karyawan.

f. Biaya Hidup/Cost of Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil .

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan keahlian serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risikonya kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Menurut (Arianty et al., 2016) Faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi lainnya adalah:

a. Faktor internal

1) Dana organisasi

2) Serikat pekerja

b. Faktor pribadi karyawan

1) Produktivitas kerja

2) Posisi dan jabatan

3) Pendidikan dan pengalaman

4) Jenis dan sifat pekerjaan

c. Faktor eksternal

1) Penawaran dan permintaan kerja

2) Biaya hidup

3) Kebijakan pemerintah

4) Kondisi perekonomian nasional.

2.1.2.5 Sistem kompensasi

Menurut Sutrisno, (2009) Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi (reward) adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. Menurut Sutrisno, (2009) Terdapat sepuluh pertanyaan yang harus dijawab sebelum menerapkan sistem kompensasi berdasarkan kinerja, yakni:

1. Apakah pembayaran dinilai oleh karyawan?
2. Apakah sasaran yang akan dicapai oleh sistem kompensasi berdasarkan kinerja?
3. Apakah nilai-nilai organisasi menguntungkan bagi sistem pembayaran kinerja?
4. Dapatkah kinerja diukur secara akurat?
5. Seberapa sering kinerja diukur dan dievaluasi?
6. Tingkat kesatuan apa (individu, kelompok, atau organisasi) yang akan digunakan untuk mendistribusikan kompensasi?
7. Bagaimana kompensasi akan dikaitkan dengan kinerja (misalnya, melalui peningkatan jasa, bonus, atau insentif)?

8. Apakah organisasi memiliki sumber keuangan yang memadai untuk membuat agar pembayaran berdasarkan kinerja bermakna?
9. Tahap-tahap apa saja yang akan ditempuh untuk memastikan bahwa karyawan dan manajemen mempunyai komitmen terhadap sistem itu?
10. Serta tahap-tahap apa yang akan ditempuh untuk memantau dan mengendalikan sistem tersebut?

Menurut Sabrina, (2021) Dalam melaksanakan sistem kompensasi, beberapa di antaranya yang menjadi pilihan adalah:

a) Sistem Prestasi

Biasa disebut sebagai upah sistem hasil karena ini sesuai dengan prestasi kerja. Di mana besarnya upah yang diterima merupakan cerminan dari prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Nominal upah bergantung pada seberapa banyak hasil yang dicapai dalam masa tertentu. Dalam praktiknya, kaedah ini dapat dilakukan ketika hasil kerja merupakan hasil dari perhitungan secara kuantitatif. Hal ini sangat menguntungkan bagi karyawan berkemampuan tinggi dan bekerja dengan cepat. Cara ini sekaligus membantu memotivasi karyawan menjadi lebih produktif. Contoh kompensasi sistem hasil misalnya diberikan sesuai ketentuan : per keping, per meter, sekilo, seliter dan sebagainya.

b) Sistem Masa

Penghitungan besaran kompensasi menggunakan dasar standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Lama atau durasi waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan menentukan kompensasi yang diterima. Cara ini baru diterapkan apabila terdapat kendala dalam pemberian kompensasi berdasarkan prestasi.

c) Sistem kontrak/ borongan

Kompensasi dalam kontrak perjanjian yang mengatur mulai dari kuantitas, kualitas, dan lama pekerjaan sekaligus besar upah menggunakan sistem kontrak/borongan. Di dalam suatu perjanjian/kontrak juga disertakan pula ketentuan tentang ‘konsekuensi’ apabila hasil pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian baik dari segi kuantitas, kualitas maupun lama penyelesaian. Hal ini untuk jaminan hasil kerja yang maksimal. Sistem ini biasa diterapkan terhadap jenis pekerjaan yang dinilai merugikan apabila dikerjakan oleh karyawan tetap dan/atau yang tidak sanggup dikerjakan oleh karyawan tetap.

2.1.2.6 Indikator Kompensasi

(Ardana et al, 2012) membagi indikator-indikator dari kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

a. Gaji Pokok

Total pendapatan yang diterima karyawan. Gaji diukur dari persepsi karyawan terhadap besarnya gaji pokok yang diterima dalam setuan bulan atas hasil kerja mereka mampu mencukupi kehidupan sehari - harinya.

b. Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan. Insentif diukur dari persepsi karyawan terhadap besarnya insentif yang diberikan untuk mencukupi kehidupan yang layak seorang karyawan.

c. Tunjangan

Kompensasi diluar gaji pokok dan insentif yang diberikan kepada karyawan terhadap besarnya jumlah tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

d. Bonus

Tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan kelebihan target realisasi keuntungan perusahaan.

Sedangkan menurut Simamora, (2006) indikator kompensasi karyawan yaitu:

1. Gaji, yaitu balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya diberikan di akhir atau awal bulan.
2. Insentif, yaitu tambahan kompensasi di luar gaji/upah yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik. Insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan dan keuntungan, misalnya berupa komisi dan bonus.
3. Tunjangan, yaitu tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan., misalnya asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan dan program pensiun.
4. Fasilitas, yaitu sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya fasilitas mobil perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014) indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

4. Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

5. Fasilitas

Kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, rumah dinas.

2.1.3 Stress Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stress Kerja

Stress adalah kekuatan atau stimulus yang menggerakkan individu sehingga menghasilkan suatu tanggapan ketegangan, dimana ketegangan tersebut, dalam pengertian fisik, mengalami perubahan bentuk. Persoalan yang timbul dari definisi ini ialah bahwa ia tidak berhasil mengakui bahwa dua orang yang menjadi sasaran tingkatan stress yang sama mungkin menunjukkan tingkat ketegangan yang berbeda (Gibson et al, 1996). Menurut (Sofiana et al, 2020) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan..

Stress kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Banyak hal yang terjadi kepada seseorang apabila mengalami stress, termasuk dengan stress dalam bekerja yaitu emosi yang tidak stabil, perasaan yang selalu merasa tidak tenang, adanya perasaan suka menyendiri, sulit untuk tidur, merokok yang terlalu berlebihan, susah untuk rileks,

sering merasa cemas, gugup maupun tegang dan tekanan darah yang meningkat serta mengalami gangguan terhadap pencernaan mereka (Mangkunegara, 2009).

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Dalam dunia pekerjaan dan kehidupan yang banyak dipenuhi oleh tekanan (*underpressure*) sering sekali menyebabkan seseorang dapat mengalami stress. Kata stress sudah sering sekali diucapkan di perkotaan, hal ini sudah dianggap hal yang biasa. Target di dalam pekerjaan dan sebuah kehidupan yang layak juga dapat menimbulkan stress, hal ini secara membuat banyak orang ingin belajar tentang cara mengendalikan (Ciamas et al, 2019).

Stress kerja dapat menyebabkan seseorang tidak memiliki minat dalam bekerja dan membuat seseorang kelelahan dalam jangka panjang. Hal ini tentu tidak baik dalam suatu perusahaan. Kelelahan dalam jangka panjang dan tidak memiliki minat dalam bekerja biasanya disebut dengan *Burn Out Syndrom*. *Burnout syndrome* (BOS) telah didefinisikan sebagai pengalaman kelelahan jangka panjang dan minat yang berkurang, biasanya dalam pekerjaan konteks. Itu muncul sebagai hasil dari periode pengeluaran juga banyak usaha di tempat kerja sementara pemulihannya terlalu sedikit. BOS dapat mempengaruhi pekerja dalam bentuk apa pun, namun, pekerjaan dengan stres tinggi dapat menyebabkan lebih banyak BOS daripada pekerjaan stres yang lebih rendah (Elshaer et al, 2018).

Potensi stres kerja yang secara signifikan terkait dengan BOS (*Burn Out Syndrom*) adalah keterampilan yang kurang dimanfaatkan, konflik intrakelompok, variasi beban kerja, dan ketidakpuasan kerja. Studi menyimpulkan bahwa mengurangi konflik intragroup, meningkatkan pemanfaatan keterampilan, dan meningkatkan kepuasan kerja sangat penting untuk mengurangi BOS di antara para karyawan. Lebih banyak perhatian dan dukungan psikologis harus diberikan kepada mereka yang bekerja di sektor kesehatan terutama dengan meningkatnya kebutuhan kesehatan di wilayah tersebut (Ray et al, 2017).

Stres dapat didefinisikan sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar (ketegangan) pada saat melakukan pekerjaan. Stres juga merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu prestasi kinerja pegawai. Stres kerja adalah adanya ketekanan yang mempengaruhi kondisi fisik yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang membuat seseorang merasa tidak tenang dalam melakukan aktivitas (Salman & Utari, 2017).

Dari tanggapan yang diberikan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan terhadap karyawannya. Stress kerja sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana psikis yang dimiliki seorang karyawan terganggu diakibatkan tekanan dari suatu pekerjaan, entah itu suatu target yang diberikan oleh perusahaan atau pekerjaan yang terus menerus diberikan oleh perusahaan sehingga tidak adanya waktu untuk bersantai bagi para karyawan. Stress kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasakan ketegangan emosional dan hal ini akan berdampak terhadap psikis karyawan, hal

ini juga akan berdampak pada kondisi maupun proses berpikir karyawan yang terganggu.

2.1.3.2 Faktor-faktor Stress Kerja

Ada beberapa faktor yang menyebabkan stress kerja menurut (Hasibuan, 2014) pada karyawan, antara lain:

1. Adanya beban kerja yang sulit dan berlebih
2. Tekanan dan sikap atasan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan alat-alat kerja kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan atasan atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah keluarga

Menurut (Wijono, 2010) faktor-faktor stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja
2. Konflik peran
3. Wewenang yang tidak seimbang
4. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan
5. Atasan yang tidak menyenangkan
6. Rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Menurut Cooper faktor yang memengaruhi stres kerja diantaranya :

- a. Stressor kondisi pekerjaan

Seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja.

b. Stressor stress peran

Ketidakjelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan stereotype peran gender; pelecehan seksual.

c. Stressor faktor interpersonal

Meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

d. Stressor perkembangan karir

Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

e. Stressor struktur organisasi

Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

f. Stressor tampilan rumah pekerjaan

Seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan (Asih, et al, 2018).

2.1.3.3 Dampak Stress Kerja

Stress kerja memberikan dampak yang negatif bagi karyawan perusahaan. Seseorang yang mengalami stress kerja akan memiliki dampak yang membuat karyawan merasa tidak bersemangat dalam bekerja. (Ciamas et al., 2019)

menyatakan bahwa berikut merupakan 3 bagian dari diri seseorang yang dapat membuat seseorang stress dalam bekerja:

- 1) Menurunnya sistem kekebalan dan kesehatan tubuh seseorang, Sehingga tidak jarang menimbulkan sakit perut, maag, mual, pening, meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, penyakit kulit seperti gatal dan alergi, dan lain-lain;
- 2) Jika sistem kekebalan dan kesehatan tubuh seseorang sudah menurun, maka ini akan mempengaruhi kesehatan jiwa. Orang yang larut akan kesedihan, ketakutan, jengkel, emosi, frustrasi, dan sebagainya akan menimbulkan keadaan buruk seperti pelupa, tidak mampu untuk mengambil keputusan, kurang kreatif, sering bingung, cepat capek, ngantuk dan lemas, dan masih banyak lagi;
- 3) Hati-hati, jika kedua di atas sudah terjadi dengan jangka lama, maka kepribadian seseorang bisa berubah. Mereka akan memulai suatu kebiasaan yang merupakan suatu bentuk pelarian dari semua ketakutan dan kegelisahan tersebut.

Menurut Gibson et al., (1996) 5 jenis konsekuensi dampak stress yang potensial yaitu:

1. Dampak subyektif: kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
2. Dampak perilaku (*behavioral effects*): kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.

3. Dampak kognitif: ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
4. Dampak fisiologis: meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.

2.1.3.4 Indikator Stress Kerja

Adapun menurut (S. Robbins, 2006) terdapat tiga indikator stres kerja, antara lain :

- a. Gejala psikologis, stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan seseorang,
- b. Gejala perilaku, keadaan dimana karyawan akan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan,
- c. Gejala fisiologis, merupakan keadaan dimana karyawan akan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat.

Menurut Prayogi et al, (2019) Indikator stres kerja adalah:

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
 - 1) Cepat tersinggung
 - 2) Tidak komunikatif
 - 3) Banyak melamun
 - 4) Lelah mental
2. Indikator pada fisik, meliputi :
 - 1) Meningkatnya detak jantung
 - 2) Meningkatnya tekanan darah

- 3) Mudah lelah secara fisik
 - 4) Pusing
 - 5) Sulit tidur
3. Indikator pada perilaku, meliputi :
- 1) Merokok berlebihan
 - 2) Menunda pekerjaan
 - 3) Perilaku sabotase
 - 4) Pola makan tidak teratur.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini disajikan dengan tujuan untuk melihat suatu gambaran keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas (Kompensasi dan Stress Kerja) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan).

Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian (Juliandi et al, 2015).

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

(Hasibuan, 2020) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayarkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

Robbins et al, (2015) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang harus dirasakan karyawan pada saat

bekerja, karena pada saat karyawan puas terhadap pekerjaan mereka maka karyawan akan maksimal dalam pekerjaan yang mereka lakukan, mencintai pekerjaan merupakan hal yang paling penting dalam melakukan pekerjaan.

Apabila perusahaan memiliki kompensasi yang baik maka hal ini tentunya akan memiliki dampak positif terhadap suatu perusahaan. Dengan karyawan memiliki kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan atau sesuai dengan kemampuan karyawan maka tentunya karyawan akan dapat puas dalam pekerjaan mereka dan tentunya kepuasan kerja karyawan akan memiliki dampak yang baik pula.

Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hakim & Muhti, 2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Pematang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen et al, 2017) dengan judul *The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers* menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nasution et al, 2019) dengan judul *Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction* menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

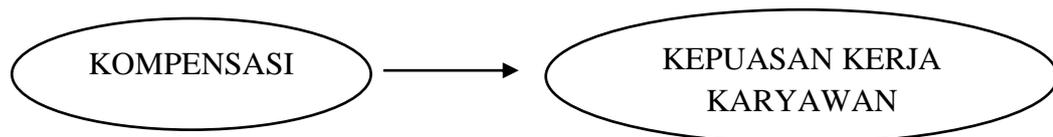
Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azhar et al, 2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prawira, 2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi & Pane, 2020) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Runtulalo, Axel et al., 2020) dengan judul Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver PT. Go-Jek Indonesia (Go-Ride) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja *Driver Go-Ride* di PT Gojek Indonesia.

Berikut ini merupakan paradigma penelitian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dikemukakan di dalam gambar 2.1 dibawah ini :



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) Stres kerja adalah suatu pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Stres kerja harus segera diatasi, apabila tidak diatasi maka akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam melakukan interaksi dengan cara positif dengan lingkungannya. Apabila seorang karyawan sudah mengalami stress yang besar maka hal ini akan mengganggu kemampuan dari seorang karyawan dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaan yang dilakukan.

Apabila seorang karyawan tidak mengalami stress kerja maka karyawan akan bekerja dengan baik, sehingga kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat dan hal ini dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik dan akan mudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

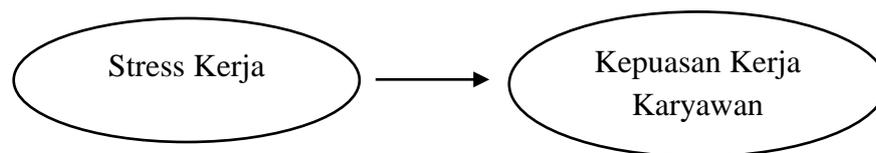
Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bhastary Dwipayani, 2020) dengan judul Pengaruh Etika Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gofur et al, 2018) dengan judul Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai menyimpulkan bahwa stress kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi & Pane, 2020) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Runtulalo, Axel et al., 2020) dengan judul Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver PT. Go-Jek Indonesia (Go-Ride) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja *Driver Go-Ride* di PT Gojek Indonesia.

Berikut ini merupakan paradigma penelitian stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dikemukakan di dalam gambar 2.2 dibawah ini :



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

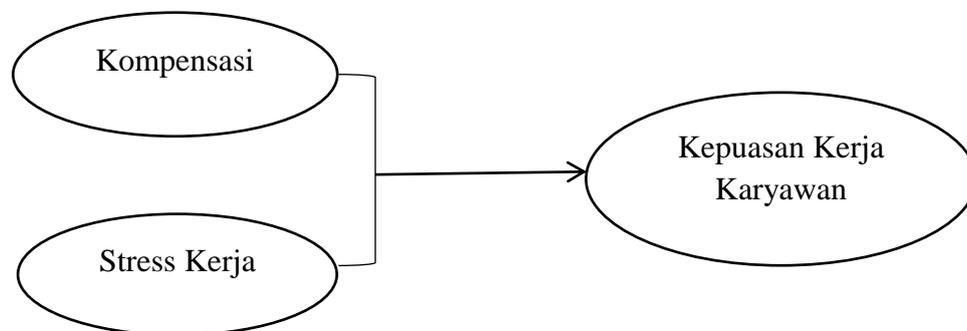
Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan mereka dalam bekerja maka karyawan akan merasa ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaannya. Begitupun dengan stress kerja, apabila karyawan merasakan memiliki pekerjaan dengan tekanan yang berlebihan maka karyawan akan merasa tertekan dan tidak fokus dalam bekerja, sehingga pekerjaan kurang baik dan karyawan merasa tidak puas. Berkenaan dengan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi & Pane, 2020) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan menyimpulkan bahwa stress

kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Runtulalo et al., 2020) dengan judul Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver PT. Go-Jek Indonesia (Go-Ride) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja *Driver Go-Ride* di PT Gojek Indonesia.

Berikut ini merupakan paradigma penelitian kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dikemukakan di dalam gambar 2.3 dibawah ini:



Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian Kompensasi dan Stress Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang didefinisikan dengan baik mengenai karakteristik populasi (Rochaety et al, 2007). Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi, 2014).

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diperoleh, maka dengan ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut

- a. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota
- b. Stress Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota
- c. Kompensasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat dari cara penjelasan dan tujuan dalam membuktikannya, dengan adanya pengaruh diantara variabel bebas (Kompensasi X1) dan variabel (stress kerja X2) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan) maka dapat digambarkan jenis/bentuk pada penelitian ini yang mendasari penelitian. Penelitian ini dapat dilihat menggunakan jenis pendekatan assosiatif dan kuantitatif. Dimana pendekatan assosiatif merupakan pendekatan yang dimana bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan pengaruh terhadap dua variabel yaitu variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel). Data yang dikumpulkan dari penelitian ini dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Zulfikar, 2016) penelitian assosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2012) metode kuantitatif dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan sebuah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur di dalam sebuah penelitian. Hal ini juga untuk mengetahui baik atau

buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Variabel di dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan berdasarkan sebuah landasan teori yaitu kompensasi, stress kerja dan kepuasan kerja karyawan. Secara operasional variabel diatas dapat didefinisikan sebagai berikut:

3.1.3.1 Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu bentuk perasaan puas seorang karyawan terhadap suatu hal yang dikerjakannya, perasaan tersebut biasanya perasaan senang seorang karyawan terhadap pekerjaannya, selain itu kepuasan kerja juga dapat dilihat berdasarkan tempat kerja dan semua yang berkaitan dengan hubungan kantor dan pekerjaan.

Tabel 3. 1 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Definisi	Indikator
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. (Robbins et al, 2015)	a. Isi Pekerjaan b. Supervisi c. Organisasi dan Manajemen d. Kesempatan Untuk Maju e. Gaji atau Insentif f. Rekan Kerja g. Kondisi Pekerjaan (Rivai, 2009 hal 860)

3.1.3.2 Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah suatu hal yang berkaitan dengan imbalan yang diberikan perusahaan untuk karyawan. Imbalan tersebut dapat berupa gaji, insentif, fasilitas, dan tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kompensasi diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan tentunya dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 3. 2 Indikator Kompensasi

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang buka. (Wahjono et al, 2019)	a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas (Simamora, 2006)

3.1.3.3 Stress Kerja (X2)

Stress kerja merupakan suatu hal dimana karyawan mengalami tekanan secara berlebihan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga hal ini dapat membuat keadaan psikis seseorang tertekan. Apabila karyawan mengalami stress kerja maka kinerja dari seorang karyawan menurun dan hal ini tentu berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3. 3 Indikator Stress Kerja

Variabel	Definisi	Indikator
Stress Kerja (X2)	Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Sofiana et al., 2020).	a. Kondisi Psikologis b. Kondisi fisik c. Kondisi perilaku (Prayogi et al., 2019)

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Medan Kota tepatnya di BSI Iskandar Muda II, BSI Simpang Limun, BSI Kampung Baru II

3.2.2 Waktu penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan Januari 2022 sampai dengan Juni 2022, dengan rincian jadwal sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																					
		Februari				Maret				April				Mei				Juni					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pengajuan Judul	■	■																				
2	Riset Awal			■	■	■	■																
3	Pembuatan Proposal			■	■	■	■	■	■														
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■												
5	Seminar Proposal							■	■	■	■	■											
6	Penyebaran Angket											■	■	■	■								
7	Pengolahan Data															■	■	■	■	■	■	■	

Tabel 3. 5 Rencana Sidang Meja Hijau

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																		
		Juni				Juli				Agustus				September						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Penyusunan Skripsi				■	■	■	■												
2	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■					
3	Sidang Meja Hijau															■				

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Rukajat, 2018). Populasi dalam penelitian ini karyawan Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota yang hanya dibatasi oleh karyawan BSI KCP Iskandar Muda II, BSI KCP Simpang Limun dan BSI KCP Kampung Baru II yang total populasinya sebanyak 42 orang.

Berikut ini merupakan data karyawan Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota yang dimana penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan BSI KCP Iskandar Muda II, BSI KCP Simpang Limun dan BSI KCP Kampung Baru II yaitu:

Tabel 3. 6 Data Karyawan BSI

No.	Nama KCP	Jumlah Karyawan		Total
		L	P	
1.	KCP Iskandar Muda II	8 Orang	4 Orang	12 Orang
2.	KCP Simpang Limun	9 Orang	6 Orang	15 Orang
3.	KCP Kampung Baru II	11 Orang	4 Orang	15 Orang
	Total			42 Orang

3.3.2 Sampel

Menurut (Rukajat, 2018) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasi hasil penelitian sampel.

Penentuan memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampel jenuh. Sampel jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini pengambilan sampel

menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian yaitu:

3.4.1 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti yaitu Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota tepatnya BSI KCP Iskandar Muda II, BSI KCP Simpang Limun dan BSI KCP Kampung Baru II.

3.4.2 Angket

Angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan atau memberikan pertanyaan maupun pernyataan dengan berbentuk sebuah angket dan dijawab oleh karyawan atau responden di Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota tepatnya BSI KCP Iskandar Muda II, BSI KCP Simpang Limun dan BSI KCP Kampung Baru II, dengan menggunakan skala likert yang terdapat 5 opsi didalamnya dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 3. 7 Skala Likert

No.	Pertanyaan	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Setelah menyebarkan angket, selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket yang telah disebarkan maka dapat digunakan rumus sebagai berikut:

3.4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil penguranganpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2015).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Dimana :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

n = Sampel

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variable x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variable y

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

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

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x y)$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria Pengujian Validitas Instrumen :

Dalam menentukan valid atau tidaknya sebuah instrument yaitu dengan cara melihat penilaian probabilitas dan korelasi (disimbolkan dengan sig) dan membandingkan yang disimbolkan dengan alpha (α) hal ini telah ditentukan oleh peneliti. Apabilan nilai sig $< \alpha_{0,05}$ maka korelasi nya valid.

3.4.2.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variable penelitian

menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2015).

Pengujian realibilitas dilakukan menggunakan (Cronbach alpha), dikatakan reliabel hasil alpha > 0,6 dengan rumus alpha sebagai berikut (Juliandi et al., 2015).

Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas :

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria penguji reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (Cronbach *Alpha*) > 0.6 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi et al., 2015).

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif, yaitu menganalisis data dengan berhadapan dengan angka-angka atau dengan cara menghitung, kemudian dapat ditarik kesimpulan dari pengujian ini dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

3.5.1 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis tentunya memerlukan sebuah uji asumsi klasik, pada penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

3.5.1.1 Uji normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependan dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015).

Cara lain untuk menguji normalitas data adalah dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Jika nilai Kolmogrov Smirnov adalah tidak signifikan (2-tailed) $> \alpha 0,05$.

3.5.1.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi factor/ VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independen penelitian ini (Juliandi et al., 2015).

3.5.1.3 Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi et al., 2015).

3.5.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan rumus yang diberikan:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = koefisien regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Stress Kerja

e = *error*

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (dimana H0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H0 diterima.

3.5.3 Uji Hipotesis

3.5.3.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

t = nilai t_{hitung}

r = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujinya sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Menetapkan kriteria pengujian yaitu :

- Tolak H_0 jika angka signifikan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$
- Tolak H_0 jika angka signifikan lebih besar dari $\alpha = 5\%$

3.5.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui variabel X secara bersama apakah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y atau tidak berpengaruh secara signifikan. Uji F juga dilakukan untuk menguji hipotesis kedua. Rumus dari uji F ini adalah sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

- $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3.5.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Juliandi et al., 2015). Berikut merupakan rumus koefisien determinasi:

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

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

100% = Persentasi Kontribusi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2018).

Dalam menggunakan koefisien determinasi kelemahan mendasarnya adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimaksudkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak

peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 (Adjusted Rsquare) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2018).

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 14 pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Y), 8 pertanyaan untuk variabel Kompensasi (X1) dan 6 pertanyaan untuk variabel (X2). Angket atau kuesioner yang disebarakan penulis diberikan kepada 42 karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota sebagai sampel penelitian. Dengan berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama karyawan bekerja dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

4.1.2 Karakteristik Responden

Data-data telah diperoleh dari angket yang akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 42 orang. Adapun dari ke 42 orang tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	28	66.7	66.7	66.7
Valid Perempuan	14	33.3	33.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa dari 42 responden terdapat laki-laki 28 (66.7%) orang dan perempuan 14 (33.3%) orang.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

4.1.2.2 Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	27	64.3	64.3	64.3
	31-40	8	19.0	19.0	83.3
	41-50	5	11.9	11.9	95.2
	>50	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa dari 42 responden terdapat 27 (64.3%) orang berusia 21 -30 tahun, 8 (19.0%) orang berusia 31-40 tahun, 5 (11.9%) orang berusia 41-50 tahun dan 2 (4.8%) orang berusia >50 tahun. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini yang menjadi mayoritas adalah berusia 21-30 tahun.

4.1.2.3 Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/MA	2	4.8	4.8	4.8
	D3	8	19.0	19.0	23.8
	S1	29	69.0	69.0	92.9
	S2	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa dari 42 responden terdapat responden yang pendidikan terakhir SMA/SMK/MA 2 (4.8%) orang, D3 8 (19.0%) orang, S1 29 (69.0%) orang, dan S2 3 (7.1%) orang. Berdasarkan tabel

diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang pendidikan terakhirnya S1.

4.1.2.4 Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	23	54.8	54.8	54.8
	6-10 Tahun	7	16.7	16.7	71.4
	11-15 Tahun	5	11.9	11.9	83.3
	Diatas 15 Tahun	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa dari 42 responden terdapat responden yang lama bekerja 1-5 tahun 23 (54.8%) orang, 6-10 tahun 7 (16.7%) orang, 11-15 tahun 5 (11.9%) orang, dan diatas 15 tahun 7 (16.7%) orang. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang lama bekerjanya 1-5 tahun.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai. Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pertanyaan yang telah disebarakan kepada responden.

Pada tabel dibawah berlaku baik dalam menghitung variabel bebas X1 dan X2 maupun variabel Terikat Y , dengan skor 1-5.

Tabel 4. 5 Skala Likert

No.	Pertanyaan	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

4.1.3.1 Persentase Jawaban Responden

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pertanyaan yang disebarkan penulis kepada responden.

Tabel 4. 6 Persentase Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Isi Pekerjaan					
1.	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani.	14.3%	52.4%	19.0%	14.3%	0%
2.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan yang saya inginkan.	11.9%	61.9%	16.7%	9.5%	0%
	Supervisi					
3.	Komunikasi antara atasan dan bawahan sudah terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.	9.5%	64.3%	16.7%	9.5%	0%
4.	Atasan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide atau masukan yang berguna untuk tercapainya program kerja.	28.6%	50.0%	11.9%	9.5%	0%
	Organisasi dan Manajemen					
5.	Perusahaan dapat memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga karyawan akan merasa dihargai pada saat bekerja.	14.3%	59.5%	11.9%	14.3%	0%

6.	Situasi kerja yang stabil membuat karyawan nyaman saat bekerja.	21.4%	61.9%	16.7%	0%	0%
	Kesempatan Untuk Maju					
7.	Setiap karyawan diberi kesempatan untuk memperoleh berbagai pengalaman dan meningkatkan kemampuan yang mereka miliki.	14.3%	45.2%	19.0%	19.0%	2.4%
8.	Karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir dan naik jabatan.	33.3%	52.4%	4.8%	9.5%	0%
	Gaji atau Insentif					
9.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.	11.9%	45.2%	28.6%	9.5%	4.8%
10.	Pembagian insentif yang dibagikan oleh perusahaan sudah sesuai.	9.5%	52.4%	28.6%	4.8%	4.8%
	Rekan Kerja					
11.	Saya tidak merasakan kesulitan dalam melaksanakan kerja sama dengan rekan kerja.	9.5%	50.0%	23.8%	14.3%	2.4%
12.	Apabila dibutuhkan, rekan kerja saya dengan senang hati membantu saya dalam melaksanakan tugas agar pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya.	21.4%	59.5%	19.0%	0%	0%
	Kondisi Pekerjaan					
13.	Pekerjaan saya memberikan peluang untuk saya mempersiapkan kemajuan diri saya dimasa depan.	21.4%	73.8%	4.8%	0%	0%
14.	Saya tidak pernah merasa bosan dengan pekerjaan yang saya miliki.	9.5%	50.0%	40.5%	0%	0%

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari variabel kepuasan kerja (Y) dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti

angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel 4. 7 Persentase Jawaban Responden Kompensasi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Gaji					
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemerintah.	11.9%	57.1%	16.7%	0%	14.3%
2.	Gaji yang saya terima selalu dibayarkan tepat waktu.	31.0%	59.5%	4.8%	4.8%	0%
	Insentif					
3.	Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan lama bekerja nya karyawan di perusahaan.	23.8%	61.9%	7.1%	7.1%	0%
4.	Perusahaan memberikan karyawan yang berprestasi.	28.6%	50.0%	11.9%	9.5%	0%
	Tunjangan					
5.	Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya perlukan, seperti THR, asuransi kesehatan dan sebagainya.	35.7%	54.8%	0%	0%	9.5%
6.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan.	11.9%	50.0%	28.6%	9.5%	0%
	Fasilitas					
7.	Fasilitas perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan, seperti kendaraan perusahaan.	16.7%	45.2%	21.4%	7.1%	9.5%
8.	Perusahaan memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.	21.4%	40.5%	19.0%	14.3%	4.8%

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari variabel kompensasi (X1) dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel 4. 8 Persentase Jawaban Responden Stress Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Psikologis					
1.	Saya tidak mudah tersinggung dengan ucapan teman sekantor maupun atasan saya.	23.8%	47.6%	23.8%	4.8%	0%
2.	Ketika bekerja saya selalu bersikap komunikatif terhadap rekan kerja saya.	40.5%	54.8%	4.8%	0%	0%
	Fisik					
3.	Pada saat bekerja saya tidak mudah lelah secara fisik.	16.7%	50.0%	33.3%	0%	0%
4.	Target yang diberikan perusahaan membuat saya tidak merasakan pusing.	9.5%	33.3%	35.7%	11.9%	9.5%
	Perilaku					
5.	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang saya miliki.	31.0%	59.5%	7.1%	2.4%	0%
6.	Selama bekerja diperusahaan ini, saya tidak pernah merasa pola makan dan tidur saya menjadi tidak teratur.	11.9%	45.2%	26.2%	14.3%	2.4%

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari variabel Stress Kerja (X2) dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

4.2 Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja, kompensasi dan stress kerja. Dalam menentukan valid atau tidaknya sebuah instrument yaitu dengan cara melihat penilaian probabilitas dan korelasi (disimbolkan dengan sig) dan membandingkan yang disimbolkan dengan alpha (α) hal ini telah ditentukan oleh peneliti. Apabilan nilai sig $< \alpha_{0,05}$ maka korelasi nya valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Stress Kerja

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.774 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	Y.2	0.592 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	Y.3	0.687 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	Y.4	0.419 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	Y.5	0.360 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	Y.6	0.343 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	Y.7	0.550 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	Y.8	0.608 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	Y.9	0.778 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	Y.10	0.465 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	Y.11	0.320 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	Y.12	0.522 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	Y.13	0.412 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	Y.14	0.571 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
Kompensasi (X1)	X.1	0.927 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	X.2	0.423 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	X.3	0.854 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	X.4	0.309 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	X.5	0.692 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	X.6	0.789 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	X.7	0.782 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	X.8	0.921 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
Stress Kerja (X2)	X.1	0.576 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	X.2	0.486 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	X.3	0.703 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	X.4	0.835 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	X.5	0.525 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid
	X.6	0.554 > 0.312	0.000 < 0.05	Valid

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa seluruh item yang diajukan terhadap responden mempunyai nilai sig < α (0.05), berarti seluruh pernyataan adalah valid.

4.3 Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja, kompensasi dan stress kerja. Kriteria penguji reliabilitas adalah nilai koefisien

reliabilitas (Cronbah Alpha) > 0.6 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi et al., 2015).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.875	0.6	Reliabel
Kompensasi (X1)	0.672		Reliabel
Stress Kerja (X2)	0.814		Reliabel

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

4.4 Analisis Data Penelitian

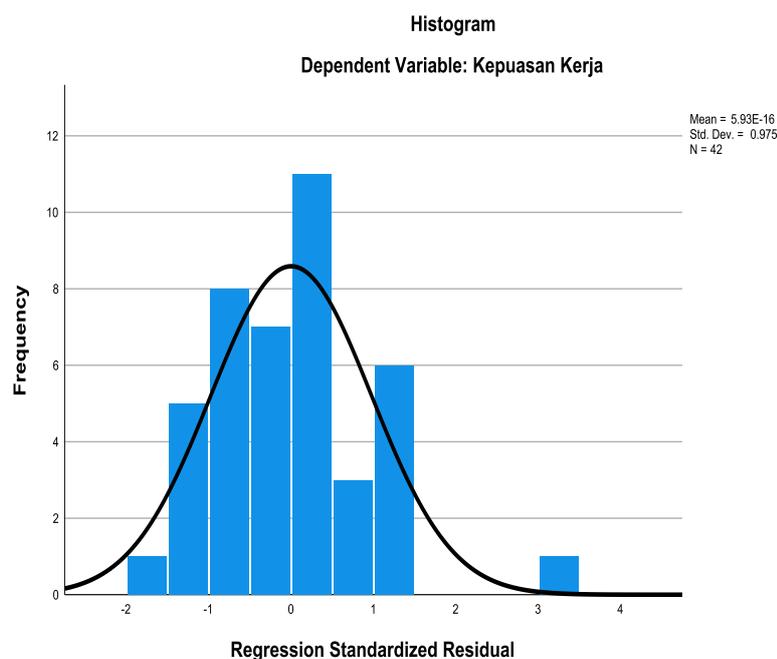
Analisis data dalam penelitian bertujuan menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya, berdasarkan dari instrument penelitian yang telah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.4.1.1 Uji Normalitas

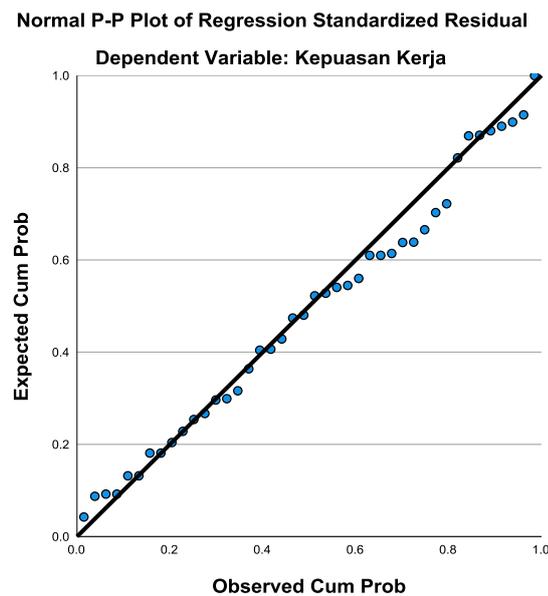
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik histogram dan gambar normal P-Plot. Dikatakan normal apabila tingkat signifikasinya > 0.05 . Apabila tingkat signifikasinya < 0.05 , maka variable tersebut tidak normal.



Gambar 4. 1 Grafik Histogram Untuk Menguji Normalitas

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai gunung), sehingga dapat dikatakan regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. 2 Grafik Scatter Plot Regresi Normalitas

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.1.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis collinearty statistics. Untuk melihat nilai tolerance dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance > 0.1 atau jika nilai VIF $< 10,00$ dan terjadi multikolienaritas jika nilai tolerance $<$ atau sama dengan 0.1 atau jika nilai VIF $> 10,00$.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Collinearity	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.347	4.054			
	Kompensasi (X1)	.594	.104	.542	.732	1.367
	Stress Kerja (X2)	.943	.201	.446	.732	1.367

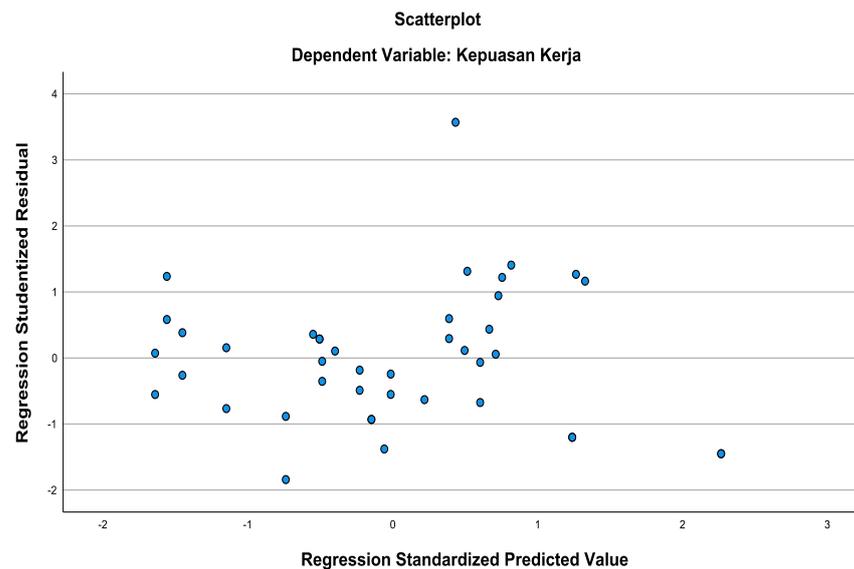
a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dipahami bahwa colinieritas statistik kompensasi dan stress kerja dengan nilai Tolerance $0.732 > 0,1$ dan nilai VIF $1.367 < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua data (variabel) yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya ZRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:



Gambar 4. 3 Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas
Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis 0 (nol), tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.4.2 Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel independen yaitu kompensasi dan stress kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.347	4.054		3.292	.002
	Kompensasi	.595	.104	.542	5.701	<,001
	Stress Kerja	.943	.201	.446	4.695	<,001

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output* SPSS, diolah oleh penulis (2022)

Dari tabel diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 13.347
2. Kompensasi = 0,595
3. Stress Kerja = 0,943

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

$$Y = 13.347 + 0,595 + 0,943$$

Keterangan :

- a. Konstanta sebesar 13.347 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen disiplin kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia dianggap konstan.
- b. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,595 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan 1% maka akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan 1% sebesar 0,595 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi stress kerja sebesar 0,943 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila stress kerja mengalami kenaikan 1% maka akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja karyawan 1% sebesar 0,943 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

4.4.3.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan thitung dengan ketentuan jika thitung lebih kecil dari t_{tabel} pada α 0,05 maka H_0 diterima dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada α 0,05 maka H_0 ditolak.

Tabel 4. 13 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.347	4.054		3.292	.002
	Kompensasi	.595	.104	.542	5.701	<,001
	Stress Kerja	.943	.201	.446	4.695	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan (n-2), dimana n adalah jumlah responden dimana $42-2=40$. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah $\alpha = 5\%$. Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} X1 = 5.701$$

$$t_{hitung} X2 = 4,695$$

$$t_{tabel} = 2.021$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} 5.701 > t_{tabel} 2.021 dan nilai sig. $0,001 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya

variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti bagaimana perusahaan memberikan kompensasi terhadap karyawan dapat menentukan kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan tersebut. Selanjutnya variabel stress kerja memiliki nilai $t_{hitung} 4,695 > t_{tabel} 2.021$ dan nilai sig. $0,001 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel stress kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila suatu perusahaan memberikan terlalu banyak tekanan terhadap karyawan sehingga mengakibatkan stress kerja, maka hal ini juga dapat membuat kepuasan kerja karyawan terpengaruhi sehingga karyawan akan merasa tidak puas akan pekerjaan mereka.

4.4.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kompensasi dan stress kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS , maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1262.493	2	631.246	56.218	<,001 ^b
	Residual	437.912	39	11.229		
	Total	1700.405	41			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompensasi						

Sumber: *Output* SPSS, diolah oleh penulis (2022)

Dalam uji f_{tabel} dimana n adalah jumlah responden dimana $F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 42-2-1 = 39$.

Dari data diatas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{\text{hitung}} = 56.218$$

$$F_{\text{tabel}} = 3.24$$

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 56.218 dengan tingkat signifikan 0,001, sedangkan F_{tabel} adalah 3.24 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yakni $56.218 > 3.24$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,001 (Sig 0,001 < α 0,05), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya: ada pengaruh signifikan Kompensasi (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota. Dengan perkataan lain bahwa kompensasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota.

4.4.4 Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.742	.729	3.351
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompensasi				

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

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

$$D = 0.742 \times 100\%$$

$$= 74,2\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.742 yang berarti 74,2% dan hal ini menyatakan bahwa variabel kompensasi dan stress kerja sebesar 74.2% untuk mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Selanjutnya selisih $100\% - 74,2\% = 25,8\%$. Hal ini menunjukkan 25,8% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kepuasan kerja.

4.5 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah pembahasan mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Medan

Kota hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 5.701 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.021 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat membuat karyawan meningkatkan kepuasan kerja, apabila perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka karyawan akan merasakan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan bekerja di suatu perusahaan tentunya mengharapkan gaji atau imbalan atau kompensasi yang diinginkan karyawan merupakan kompensasi yang adil. (Prasada et al, 2020) Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.

Menurut (Arianty et al, 2016) tujuan kompensasi antara lain: Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi karyawan; Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat; Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan; Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawannya. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi perlu mendapat perhatian bagi perusahaan karena dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan diharapkan oleh karyawan maka karyawan akan lebih memperhatikan pekerjaan yang mereka lakukan dan hal ini tentunya akan berdampak baik untuk perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nasution et al, 2019) dengan judul *Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction* menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azhar et al, 2020) dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja* menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.

Demikian hasil penelitian bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota sesuai dengan apa yang diberikan perusahaan maka karyawan secara otomatis akan merasa dihargai dan secara langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel stress kerja adalah 4.685 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.021 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota.

Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja dapat membuat karyawan meningkatkan kepuasan kerja, apabila perusahaan tidak terlalu memberikan

tekanan pekerjaan terhadap karyawan sehingga mengakibatkan stress kerja maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga hal ini membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.(Siswadi et al, 2021) Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik.

(Ciamas et al., 2019) menyatakan bahwa ada 3 hal yang dapat menyebabkan seseorang stress dalam bekerja antara lain: Menurunnya sistem kekebalan dan kesehatan tubuh seseorang, Sehingga tidak jarang menimbulkan sakit perut, maag, mual, pening, meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, penyakit kulit seperti gatal dan alergi, dan lain-lain; Jika sistem kekebalan dan kesehatan tubuh seseorang sudah menurun, maka ini akan mempengaruhi kesehatan jiwa ; Hati-hati, jika kedua di atas sudah terjadi dengan jangka lama, maka kepribadian seseorang bisa berubah. Dengan hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa stress kerja perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan, apabila seorang karyawan stress dalam bekerja tentunya pekerjaan yang mereka lakukan menjadi tidak beraturan dan hal ini tentunya akan berdampak terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bhastary Dwipayani, 2020) dengan judul Pengaruh Etika Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gofur et al, 2018) dengan judul Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai menyimpulkan bahwa stress kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja.

Demikian hasil penelitian bahwa apabila stress kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota berkurang maka karyawan akan merasa lebih ringan dalam melakukan pekerjaannya sehingga hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 56.218 dengan tingkat signifikan sebesar 0.001, sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.24. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($56.218 > 3.24$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan stress kerja bersama-sama mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota dimana dengan pemberian kompensasi yang layak sesuai dengan harapan karyawan dan pengurangan terhadap stress kerja seperti tekanan berlebihan terhadap karyawan maka karyawan tersebut akan merasa puas.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi & Pane, 2020) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan menyimpulkan bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh (Runtulalo et al., 2020) dengan judul Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver PT. Go-Jek Indonesia (Go-Ride) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja *Driver Go-Ride* di PT Gojek Indonesia.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Secara simultan kompensasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan yang diharapkan karyawan seperti memberikan kompensasi seperti bonus sesuai dengan jabatan dan lama bekerjanya seseorang di perusahaan tersebut.
2. Hendaknya perusahaan memberikan keringanan terhadap pekerjaan karyawan seperti target perusahaan sehingga karyawan tidak merasakan tekanan yang berlebihan terhadap pekerjaan mereka sehingga tidak akan terjadinya stress kerja.

3. Kepuasan kerja yang belum optimal dapat ditingkatkan dengan memberikan apresiasi kepada karyawan seperti berupa kompensasi yang sesuai dan beban kerja yang tidak berlebihan sehingga tidak menyebabkan stress kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu kompensasi dan stress kerja. Mengenai kompensasi dibatasi dalam penelitian ini hanya kompensasi finansial Sedangkan masih banyak lagi faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Adanya keterbatasan penelitian dalam pengambilan objek penelitian di PT Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota hanya dibatasi oleh 3 KCP saja yaitu BSI KCP Simpang Limun, BSI KCP Iskandar Muda II, BSI KCP Kampung Baru II.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zunafa Publishing.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Utama, I. . W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arianty, N., Lubis, A. A., Bahagia, R., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 265–276. Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Chandra, W., Lan, W. P., Akbar, F., & Hutabarat, M. (2021). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Trinity Interlink Medan*. 453–457.
- Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., & Vincent, W. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT . Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains*, (1), 75–78.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Edy, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Elshaer, N. S. M., Moustafa, M. S. A., Aiad, M. W., & Ramadan, M. I. E. (2018). Job Stress and Burnout Syndrome among Critical Care Healthcare Workers. *Alexandria Journal of Medicine*, 54(3), 273–277. <https://doi.org/10.1016/j.ajme.2017.06.004>

- Farisi, S. (2021). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance Mediated By Citizenship Behavior. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2), 413–432. <https://doi.org/10.2991/isseh-18.2019.47>
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 1(1), 29–42.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: UNDIP.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gofur, A., Ekonomi, F., & Islam, U. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, 3, 295–304.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105–115. <https://doi.org/10.23917/jpis.v29i2.9354>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, Gultom, D., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance. *Internasional Conference of Economic Studies*, 1(1999), 179–186. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mq2xz>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, (2621–1572), 405–424. Retrieved from <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/9974>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60. <https://doi.org/10.31219/osf.io/sqrcm>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. I., Prayogi, M., Jufrizen, J., Pulungan, D., & Juliandi, A. (2019). *Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction*. (1990). <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288578>
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius*, 4(1), 51–59.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- 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. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Ray, E. B., Nichols, M. R., & Perritt, L. J. (2017). A model of job stress and burnout. *Hospice Journal*, 3(2–3), 3–28. <https://doi.org/10.1080/0742-969x.1987.11882591>
- Rivai, V., & Mulyadi, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi Kese)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi Lima)*. Jakarta: Erlangga.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Sleeman: Deepublish.
- Runtulalo, Axel, R., William, Areros, A., & Sambul, Sofia, A. . (2020). Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver PT. Go-Jek Indonesia (Go-Ride). *Public Knowledge Project*, 1(4), 312–316.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian, Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPS, Eviews Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. Medan: USU Press.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Salman, F., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- 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. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5627>
- Sofiana, E., Tri, W., & Syarifah, N. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak*. 8, 1–15.
- Stoner, A. . J. (1992). *Manajemen* (G. Hutauruk, ed.). Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Pertama)*. Bandung: Alfabeta.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM Dan Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Triyono, A. (2012). *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*. Medan: Oryza.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2019). *Pengantar Manajemen*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

Zulfikar, Z. (2016). *Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistika*. Sleeman: Deepublish.