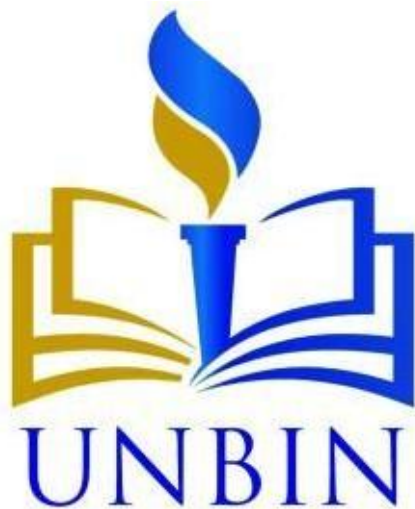


**PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SOUVIA**

JURNAL ILMIAH

**DIAJULAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR
SARJANA MANAJEMEN**



**MUHAMAD RIANSAH
NPM S1-19200029**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA
2025**

Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Souvia

^{1*)} Muhamad Riansah dan ²⁾Dimas Ari Darmantyo

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
Email: mriansyah265@gmail.com

*corresponding author

Received: April 2024, Accepted: Januari 2025, Published: Juni 2025

Abstrak :Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Souvia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena ketidaktercapaian kepuasan kerja yang diindikasikan oleh ketidakseimbangan beban kerja dengan kompensasi, serta masalah operasional seperti jam kerja yang tidak teratur. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Souvia yang berjumlah 50 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* atau sensus. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,733 > 0,05$. Sementara itu, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan (bersama-sama), stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Souvia. Berdasarkan hasil regresi, kompensasi menjadi faktor dominan yang meningkatkan kepuasan kerja, di mana setiap kenaikan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,446.

Kata kunci: Stress Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sektor industri manufaktur di Indonesia merupakan pilar utama dalam menyokong struktur ekonomi nasional dengan kontribusi signifikan sebesar 20,27% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Pertumbuhan ini turut memposisikan Indonesia sebagai basis manufaktur utama di kawasan Asia Tenggara, yang juga diikuti oleh perkembangan pesat industri kreatif, khususnya subsektor percetakan dan produksi media rekaman yang mencatat kenaikan hingga 19,58%. Dinamika pertumbuhan ini menuntut perusahaan seperti Souvia, yang bergerak di bidang penyediaan *souvenir* dan *merchandise*, untuk terus melakukan inovasi dan efisiensi operasional. Dalam upaya mencapai keunggulan kompetitif di pasar yang sangat ketat, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset paling strategis karena manusia adalah subjek penggerak utama yang menentukan keberhasilan pencapaian visi dan misi organisasi.

Aspek fundamental yang menentukan keberlanjutan sebuah perusahaan adalah tingkat kepuasan kerja karyawannya, yang merupakan refleksi perasaan emosional positif individu terhadap karakteristik pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang kuat, motivasi kerja yang stabil, serta produktivitas yang optimal bagi perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja sering kali menjadi pemicu berbagai masalah manajerial yang merugikan, mulai dari tingginya angka absensi hingga fenomena *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) yang dapat mengganggu stabilitas operasional. Di Souvia, realita di lapangan menunjukkan adanya tantangan serius dalam menjaga kepuasan ini, yang terdeteksi melalui keluhan karyawan terkait beban kerja yang berlebihan serta sistem imbalan yang dirasa kurang memadai.

Stres kerja menjadi determinan utama penurunan kepuasan kerja akibat ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dengan kapasitas individu. Di Souvia, tekanan target produksi dan manajemen waktu yang kurang tertata menempatkan karyawan dalam situasi tertekan. Berdasarkan pra-survei, ditemukan fakta bahwa 55,80% karyawan merasa beban kerja tidak sebanding dengan kemampuan dan waktu yang tersedia. Jam kerja yang tidak teratur tanpa dukungan manajemen stres yang memadai menciptakan kelelahan fisik dan mental yang mengikis rasa puas karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Selain faktor tekanan, variabel kompensasi memegang peranan vital sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi finansial seperti gaji dan tunjangan merupakan alasan dasar bagi individu untuk memberikan performa terbaik. Namun, di Souvia terdapat kesenjangan tajam di mana 62,50% responden menyatakan kompensasi saat ini belum mencukupi kebutuhan hidup dan beban kerja. Masalah spesifik seperti stagnansi tunjangan makan (*meal allowance*) serta ketiadaan regulasi bonus lembur yang transparan menjadi pemicu utama menurunnya kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Rumusan Masalah

Sesuai dengan batasan masalah yang telah ditetapkan, maka penelitian ini memfokuskan pada pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
3. Apakah Stress Kerja Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Stress Kerja

Mangkunegara (2017) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya.

Menurut Robbins dan Judge (2016:146) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi dari seorang karyawan.

Indikator Stress Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2016: 144) terdapat beberapa indikator yang stres kerja yaitu:

1. Tuntutan Tugas

Kurangnya kejelasan mengenai apa yang diharapkan dari karyawan atau tugas yang tidak terdefinisi dengan baik dapat menyebabkan kekhawatiran dan stres dalam bekerja.

2. Tuntutan Peran

Karyawan merasa mereka tidak memiliki kontrol atau pengaruh atas bagaimana mereka menjalankan peran mereka, hal ini dapat menyebabkan perasaan tidak berdaya dan stres.

3. Tuntutan Pribadi

Manusia memiliki tuntutan pribadi dalam kehidupannya masing – masing, memiliki peran ganda seperti menjadi orang tua, teman, bahkan karyawan sekaligus.

4. Tuntutan Perusahaan

Karyawan menghadapi beban kerja yang sangat besar, sering kali melebihi kapasitas mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dan selalu merasakan frustrasi ketika tugas yang mereka jalankan itu gagal.

Kompensasi

Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Sinambela (2016:263). kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2018:118).Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator Kompensasi

Menurut (Sinambela 2016:235) indikator kompensasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji

Upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan

4. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

Kepuasan Kerja

Menurut Smith (2015) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Stephen P. Robbins (2017:114) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Bavendam (dalam Fred Luthans, 2016) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan (*Opportunity*)

Pekerja akan merasa lebih puas ketika mereka memiliki kesempatan yang cukup menantang dalam pekerjaannya.

2. Stress

Stress yang berkelanjutan memberikan pengaruh yang negatif, maka kepuasan kerja menjadi rendah. Pekerjaan yang menimbulkan stress yang tinggi akan mempengaruhi kehidupan pribadi pekerja dan akan menjadi sumber kekhawatiran dan keprihatinan.

3. Kepemimpinan (*Leadership*)

Pekerja akan merasa lebih puas ketika pemimpin mereka merupakan pemimpin yang baik. Ini termasuk kemampuan memotivasi pekerja untuk bekerja dengan baik, berusaha bekerja keras untuk memberikan yang terbaik dan memberikan perhatian kepada karyawannya.

4. Standar kerja (*Work Standards*)

Pekerja akan merasa lebih puas ketika seluruh tim kerja mencapai sesuatu standar kerja yang membanggakan dalam kualitas pekerjaannya.

5. Imbalan yang sesuai (*Fair Rewards*)

Pekerja akan merasa lebih puas ketika mereka merasakan bahwa pemberian imbalan sesuai dengan pekerjaan yang sudah mereka lakukan.

6. Wewenang yang cukup (*Adequate Authority*)

Pekerja akan merasa lebih puas ketika mereka memiliki kebebasan dan wewenang untuk melakukan pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Smith (2015) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Pembayaran

Menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan.

3. Supervisi

Menunjuk pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan didukung penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

4. Rekan kerja

Menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam peneliti menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif/statistik. Tujuan dari penelitian kuantitatif yaitu untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan fenomena yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti menguji pengaruh variabel yang diteliti yaitu pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Souvia. Jumlah karyawan tersebut sebanyak 50 karyawan. Guna menetapkan besaran sampel yang diambil dari populasi, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

Teknik pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2021:146), skala ini berfungsi menjabarkan variabel menjadi indikator untuk menyusun butir instrumen. Pengukuran data dilakukan dengan rentang skor 1 hingga 5, yang dikategorikan sebagai: 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), dan 5 (Sangat Setuju).

Operasional variabel

Operasional variabel pada penelitian ini mendasar pada beberapa referensi yang disertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. dengan demikian peneliti mendeskripsikan operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 1 Operasional Variabel

No.	variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kepuasan (Y)	Menurut Smith (2015) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pembayaran 3. Supervisi 4. Rekan Kerja	Skala Likert
2.	StressKerja (X1)	Menurut Robbins dan Judge (2016:146) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi dari seorang karyawan.	1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Pribadi 4. Tuntutan Perusahaan	Skala Likert
3.	Kompensasi (X2)	Menurut Sinambela (2016) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Skala Likert

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas), analisis koefisien korelasi, persamaan regresi linear berganda, uji hipotesis (uji parsial (Uji t), uji simultan (uji F)) dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan kuesioner menggunakan bantuan program SPSS. Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Kuesioner penelitian terdiri dari 50 responden. Berikut ini hasil pengujian validitas variabel stress kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada tabel 2 :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	No	Kode Indikator	R- Product Moment Hitung	R- Product Moment Tabel	Kesimpulan
Stress Kerja (X1)	1	SK1	0,542	0,361	Valid
	2	SK2	0,540	0,361	Valid
	3	SK3	0,595	0,361	Valid
	4	SK4	0,400	0,361	Valid
	5	SK5	0,606	0,361	Valid
	6	SK6	0,628	0,361	Valid
	7	SK7	0,502	0,361	Valid
	8	SK8	0,394	0,361	Valid
	9	SK9	0,444	0,361	Valid
	10	SK10	0,465	0,361	Valid
	11	SK11	0,570	0,361	Valid
	12	SK12	0,598	0,361	Valid
Kompensasi (X2)	1	KM1	0,563	0,361	Valid
	2	KM2	0,556	0,361	Valid
	3	KM3	0,674	0,361	Valid
	4	KM4	0,504	0,361	Valid
	5	KM5	0,839	0,361	Valid

Variabel	No	Kode Indikator	R- Product Moment Hitung	R- Product Moment Tabel	Kesimpulan
	6	KM6	0,834	0,361	Valid
	7	KM7	0,411	0,361	Valid
	8	KM8	0,690	0,361	Valid
	9	KM9	0,645	0,361	Valid
	10	KM10	0,418	0,361	Valid
	11	KM11	0,777	0,361	Valid
	12	KM12	0,644	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	KM1	0,451	0,361	Valid
	2	KM2	0,400	0,361	Valid
	3	KM3	0,453	0,361	Valid
	4	KM4	0,421	0,361	Valid
	5	KM5	0,630	0,361	Valid
	6	KM6	0,646	0,361	Valid
	7	KM7	0,483	0,361	Valid
	8	KM8	0,406	0,361	Valid
	9	KM9	0,454	0,361	Valid
	10	KM10	0,445	0,361	Valid
	11	KM11	0,695	0,361	Valid
	12	KM12	0,611	0,361	Valid

Sedangkan hasil pada tabel 2 diperoleh nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel sebesar 0.829, 0.863, 0.793. Kesemua nilai nilai tersebut > 0,60. Maka dinyatakan bahwa instrumen soal penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Dapat dilihat pada tabel 3 :

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Cut Off Cronbach' Alpha	Kesimpulan
1	Stress Kerja	0,829	0,60	Reliabel
2	Kompensasi	0,863	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,793	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal sehingga mampu merepresentasikan populasi secara akurat. Penelitian ini menerapkan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengujian menetapkan bahwa jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil analisis tersebut disajikan pada tabel 4 di bawah ini

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.29227841
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.058
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.423
Asymp. Sig. (2-tailed)		.994

Uji Linearitas

Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk memastikan bahwa asumsi dasar regresi linier terpenuhi, yaitu bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah linier. Jika nilai signifikansi dari uji ini lebih dari 0.05. Dilihat Pada tabel 5 :

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Stres_Kerja	Between Groups	(Combined)	300.601	18	16.700	1.094	.401
		Linearity	171.942	1	171.942	11.265	.002
		Deviation from Linearity	128.659	17	7.568	.496	.935
	Within Groups		473.179	31	15.264		
Total			773.780	49			

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel independen melalui analisis nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hasil pengujian tersebut disajikan secara rinci pada tabel 6:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	20.251	6.739	3.005	.004			
	Stres_Kerja	.278	.098	.363	.282	.886	1.128	
	Kompensasi	.329	.131	.321	.250	.886	1.128	

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah untuk menentukan apakah varians residu tetap konstan atau tidak dalam model regresi dan memastikan hasil analisis regresi. Pengujian uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Glejser., hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada berikut tabel 7 berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.065	4.179	.255	.800	
	Stres_Kerja	-.095	.061	-.234	.124	
	Kompensasi	.123	.082	.225	.139	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk menentukan kekuatan dan arah hubungan antar variabel dengan rentang nilai antara +1 hingga -1. Korelasi positif menunjukkan hubungan searah, di mana peningkatan variabel X diikuti oleh peningkatan variabel Y. Sebaliknya, korelasi negatif menunjukkan hubungan berbalik nilai, di mana peningkatan variabel X diikuti oleh penurunan variabel Y. Hasil analisis koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations		Stres_kerja	Kompensasi	Kepuasan_ke rja
Stres_kerja	Pearson Correlation	1	.337 ^{**}	.471 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.017	.001
	N	50	50	50
Kompensasi	Pearson Correlation	.337 ^{**}	1	.444 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.017		.001
	N	50	50	50
Kepuasan_kerja	Pearson Correlation	.471 ^{**}	.444 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	
	N	50	50	50

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

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hubungan linear antara beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Selain itu, analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi variabel mana yang memberikan pengaruh paling signifikan terhadap variabel dependen. Hasil analisis tersebut disajikan secara pada tabel 9 berikut:

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.327	6.321		4.956	.000
	stres_kerja	-.043	.124	-.047	-.344	.733
	kompensasi	.446	.117	.520	3.816	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Hasil uji analisis regresi linear berganda, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 31.327 + -0,043 X_1 + 0,446 X_2 + \varepsilon$$

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 31,327 - 0,043 X_1 + 0,466 X_2$, yang menunjukkan bahwa konstanta sebesar 31,327 merepresentasikan nilai dasar Kepuasan Kerja jika variabel independen bernilai nol. Variabel Stres Kerja (X_1) memiliki koefisien negatif sebesar -0,043, yang mengindikasikan bahwa peningkatan stres kerja akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan secara berlawanan arah. Sebaliknya, variabel Kompensasi (X_2) menunjukkan pengaruh positif yang dominan dengan koefisien sebesar 0,466, yang berarti setiap perbaikan pada sistem kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Hal ini menegaskan bahwa pemberian imbalan yang adil memiliki kontribusi lebih besar dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan dampak pengurangan stres kerja di lingkungan perusahaan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji dalam penelitian ini digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh statistik secara parsial dari variabel independen yang terdiri dari Stress Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat dalam tabel 10 berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	31.327	6.321		4.956
	stres_kerja	-.043	.124	-.047	.733
	kompensasi	.446	.117	.520	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

1. Variabel Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t), variabel Stres Kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,344. Nilai ini lebih rendah dari t tabel yang sebesar 2,011 dengan derajat kebebasan (df) 47 dan tingkat signifikansi 0,733. Karena nilai signifikansi jauh melebihi ambang batas 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak, yang menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi tingkat stres kerja yang dialami karyawan dalam penelitian ini belum menjadi faktor utama yang dapat secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini menyiratkan bahwa intensitas tekanan kerja yang dipersepsikan oleh responden masih berada dalam batas toleransi individu sehingga tidak secara langsung mendegradasi tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, efektivitas pengelolaan manajemen sumber daya manusia di organisasi cenderung lebih dipengaruhi oleh variabel lain yang memiliki kontribusi statistik yang lebih kuat dan substantif.

2. Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Kompensasi (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,816. Ketika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,011 pada derajat kebebasan (df) 47, maka t hitung > t tabel (3,816 > 2,011). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang jauh di bawah batas ambang 0,05. Berdasarkan hasil statistik tersebut, Hipotesis Nol (H0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa perbaikan kualitas pemberian kompensasi secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja di perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa variabel kompensasi bertindak sebagai stimulus utama yang secara langsung memperkuat ikatan emosional dan profesional karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, optimalisasi struktur imbalan yang proporsional dan kompetitif menjadi prasyarat fundamental dalam upaya mempertahankan stabilitas kinerja serta kesejahteraan psikologis sumber daya manusia.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu Stres Kerja dan Kompensasi, secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja. Hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel berikut

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	242.378	2	121.189	7.998
	Residual	712.122	47	15.152	
	Total	954.500	49		

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, stres_kerja

Analisis pengujian hipotesis secara bersamaan dilakukan dengan menggunakan uji F untuk mengevaluasi dampak secara kolektif dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai F hitung sebesar 7,998 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), dan nilai F hitung juga lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,20 (7,998 > 3,20) pada derajat kebebasan df1 = 2 dan df2 = 47. Hasil statistik ini memberikan dasar yang solid untuk menolak Hipotesis Nol (H0) dan menerima Hipotesis Alternatif (Ha). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kesesuaian yang baik, di mana kombinasi pengelolaan stres

kerja dan pemberian kompensasi yang tepat secara kolektif menjadi faktor kunci dalam fluktuasi kepuasan kerja di lingkungan perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen melalui variabel independen yang digunakan. Hasil pengujian koefisien determinasi tersebut disajikan pada tabel 12 berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.222	3.892

a. Predictors: (Constant), kompensasi, stres_kerja

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol hingga satu, di mana nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya memberikan informasi untuk memprediksi variasi dari variabel dependen. Menurut klasifikasinya, nilai R^2 dibagi menjadi tiga kategori: kuat (0,60–0,79), moderat (0,40–0,59), dan lemah (0,00–0,39).

Dalam penelitian ini, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,222 atau 22,2%. Berdasarkan kriteria klasifikasi yang ada, nilai tersebut termasuk dalam kategori lemah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Stres Kerja dan Kompensasi, hanya mampu menjelaskan variasi dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 22,2%, sedangkan 77,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selain itu, diperoleh nilai Standard Error of the Estimate (SEE) sebesar 3,892. Nilai ini menunjukkan tingkat akurasi model regresi dalam memprediksi, di mana rata-rata penyimpangan atau kesalahan dalam memprediksi variabel Kepuasan Kerja dengan menggunakan variabel Stres Kerja dan Kompensasi adalah sebesar 3,892. Semakin kecil nilai SEE, semakin tepat model regresi dalam memprediksi variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,222. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen, yaitu Stres Kerja dan Kompensasi, mampu menjelaskan variasi variabel dependen Kepuasan Kerja sebesar 22,2%, sementara sisanya sebesar 77,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai tersebut menunjukkan tingkat pengaruh yang berada pada kategori rendah. Selain itu, nilai *Standard Error of the Estimate* (SEE) sebesar 3,892 menunjukkan tingkat ketepatan model prediksi, di mana rata-rata penyimpangan data dari model regresi adalah sebesar 3,892.

Pembahasan

1. Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Souvia. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terjadi peningkatan stres kerja, penurunan kepuasan kerja yang dihasilkan tidak terjadi secara drastis dalam konteks statistik. Menurut Handoko (2015), stres merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Dalam konteks perusahaan, stres kerja di Souvia tercermin melalui beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, serta ketidakjelasan peran. Korelasi yang konsisten antara kedua variabel ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres yang tepat sangat diperlukan agar tidak menjadi penghambat bagi penilaian positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Secara mendalam, permasalahan stres kerja ini teridentifikasi melalui indikator "Tuntutan Peran" yang memiliki nilai rata-rata terendah, khususnya pada poin pernyataan mengenai volume tugas yang melebihi kapasitas penyelesaian karyawan (SK4). Beban kerja yang terlalu tinggi ini secara langsung mendistorsi persepsi karyawan terhadap efektivitas kerja mereka. Tuntutan yang melampaui batas waktu yang tersedia memicu rasa ketidakmampuan dan kelelahan psikologis. Hal ini menegaskan bahwa meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik, faktor tuntutan peran tetap menjadi isu krusial yang harus dimitigasi oleh perusahaan untuk menjaga kesejahteraan dan tingkat kepuasan kerja karyawan di masa mendatang.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fardah dan Ayuningtias (2020) mengenai pengaruh stres kerja di CV Fatih Terang Purnama, yang juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memperkuat proposisi bahwa stres kerja merupakan proses psikologis kompleks yang dapat mengganggu performa kerja namun dampaknya terhadap kepuasan dapat dikelola melalui aktivitas organisasi atau kebijakan perusahaan yang suportif. Dengan demikian, meskipun stres kerja hadir di lingkungan Souvia, variabel tersebut tidak menjadi faktor determinan tunggal dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan dibandingkan variabel lainnya seperti kompensasi.

2. Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Souvia. Hal ini mengimplikasikan bahwa setiap perbaikan dalam sistem kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja secara nyata. Menurut Dessler (2017), kompensasi mencakup segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai konsekuensi dari hubungan kerja. Dalam konteks Souvia, pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial seperti gaji, bonus, dan fasilitas lainnya, terbukti menjadi instrumen krusial dalam mempertahankan loyalitas serta meningkatkan penilaian positif karyawan terhadap instansi. Meskipun secara umum berpengaruh signifikan, hasil analisis deskriptif mengidentifikasi bahwa indikator "Insentif" (KM4) memiliki nilai rata-rata terendah, khususnya pada persepsi kecukupan insentif di luar gaji pokok. Sinambela (2016) menegaskan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan. Rendahnya nilai pada indikator insentif ini menunjukkan perlunya evaluasi pada sistem bonus atau tunjangan tambahan. Karyawan cenderung merasa lebih dihargai ketika perusahaan memberikan penghargaan yang melampaui standar gaji minimal, yang pada gilirannya akan mendorong terciptanya suasana kerja kondusif serta memperkuat hubungan timbal balik antara karyawan dan manajemen. Oleh karena itu, penyelarasan struktur insentif dengan beban kerja aktual menjadi agenda mendesak bagi manajemen guna memitigasi potensi penurunan motivasi kerja di masa mendatang.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan terdahulu oleh Assyofa (2023) dalam studi pada PT Mahada Group, yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor determinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengukuhkan teori bahwa kompensasi bukan sekadar alat pembalas jasa, melainkan bentuk pengakuan perusahaan terhadap profesionalisme karyawan. Dengan demikian, penguatan pada aspek insentif dan tunjangan tambahan di Souvia diprediksi akan menjadi kunci utama dalam mengoptimalkan tingkat kepuasan kerja, mengingat variabel ini memiliki dampak yang lebih dominan dibandingkan variabel stres kerja dalam model penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa strategi retensi karyawan yang efektif harus diprioritaskan melalui penguatan skema imbalan yang kompetitif guna menciptakan keunggulan kompetitif organisasi yang berkelanjutan.

3. Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Souvia. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil akumulasi dari pengelolaan psikologis kerja dan sistem imbalan yang diterapkan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nugroho dan Manafe (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja dan kompensasi secara simultan menjadi determinan penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil pendekatan holistik dengan menyeimbangkan pemberian kompensasi yang memadai serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meminimalisir tekanan stres untuk mengoptimalkan loyalitas karyawan. Keterkaitan antar variabel ini menegaskan bahwa kebijakan yang parsial tidak akan efektif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian, integrasi strategi SDM yang komprehensif mutlak diperlukan untuk menjaga stabilitas operasional organisasi.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi, nilai Adjusted R Square yang diperoleh berada dalam kategori rendah menurut kriteria Ghozali (2018). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja dan kompensasi memiliki pengaruh, masih terdapat variabel lain di luar model penelitian ini yang memberikan kontribusi lebih besar terhadap variasi kepuasan kerja. Secara spesifik, hasil kuesioner pada variabel kepuasan kerja mengidentifikasi bahwa indikator "Pekerjaan itu sendiri" (KK2) memiliki nilai rata-rata terendah, di mana karyawan cenderung kurang merasa senang dengan beban tugas yang diberikan. Temuan ini mempertegas bahwa beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat dapat menggerus antusiasme karyawan dalam menjalankan tugas keseharian mereka. Fenomena ini menunjukkan perlunya restrukturisasi uraian tugas (job description) agar selaras dengan kapasitas dan kompetensi individu di lapangan. Hal tersebut penting dilakukan guna mencegah terjadinya kejenuhan kerja yang dapat berdampak buruk pada produktivitas jangka panjang.

Sebagai langkah strategis, perusahaan diharapkan mampu mengelola manajemen stres melalui dukungan organisasi serta menawarkan sistem kompensasi yang lebih kompetitif. Kompensasi yang adil, mencakup gaji, tunjangan, hingga insentif bonus, berfungsi sebagai bentuk apresiasi finansial yang meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai secara materi dan didukung secara emosional melalui lingkungan kerja yang sehat, maka kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan. Sinergi antara pengendalian stres dan penguatan struktur kompensasi menjadi kunci utama bagi Souvia dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan performa karyawan secara maksimal. Keberhasilan implementasi strategi ini akan memperkuat iklim organisasi yang sehat dan kompetitif di tengah tantangan industri saat ini. Pada akhirnya, kepuasan kerja yang stabil akan menjadi fondasi utama bagi terciptanya keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut uji hipotesis penelitian pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Souvia berikut ini:

1. Pengaruh Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Souvia.
2. Pengaruh Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Souvia.
3. Stres Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Souvia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

Bagi perusahaan

Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kebijakan pemberian insentif melalui penilaian kinerja yang objektif serta mengembangkan sistem penghargaan yang komprehensif, termasuk pemberian bonus dan hak cuti yang memadai, guna mengoptimalkan kepuasan kerja dan menjaga keseimbangan kerja karyawan

Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian mendatang diharapkan dapat memperluas model penelitian dengan mengintegrasikan variabel tambahan seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karier guna mengidentifikasi faktor lain yang memediasi atau memoderasi kepuasan kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Assyofa, A. R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mahada Group. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Performa*, 20(1), 01-08.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Fatih Terang Purnama. *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill (Mencakup faktor kepuasan kerja menurut Bavendam).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, C., & Manafe, L. A. (2023). The Effect of Compensation, Job Stress And Work Environment On Job Satisfaction.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Smith, P. C. (2015). (Referensi terkait Indikator Kepuasan Kerja: Job Descriptive Index) .
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Kebijakan)*. Alfabeta.