

# **PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SUCOFINDO CABANG SURABAYA.**

**Terynina Savitri<sup>1)</sup>, Kridha Hery Gunawan<sup>2)</sup>**

**<sup>1,2)</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945**

**Email: Ninasvtr19@gmail.com<sup>1)</sup>, Krido@untag-sby.ac.id<sup>2)</sup>**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Surabaya secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 responden atau seluruh pegawai di PT. Sucofindo. Penelitian ini menggunakan teknik sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh dan menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Metode dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas dan Uji Asumsi Klasik, analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda, sedangkan teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja (X1), Motivasi kerja (X2), kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Surabaya baik secara parsial maupun simultan.

**Kata kunci:** Stress Kerja; Motivasi kerja; kompensasi; kepuasan kerja.

## **ABSTRACT**

*This study aims to prove and analyze the effect of Job Stress, Work Motivation, and Compensation on Employee Job Satisfaction of PT Sucofindo Surabaya Branch partially or simultaneously. The population in this study were 80 respondents or all employees at PT Sucofindo. This study uses the sampling technique, namely saturated samples, and data collection methods through distributing questionnaires using quantitative data types. The method in this study uses Validity Test, Reability Test and Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis carries out data analysis, while hypothesis testing techniques use the t test and F test. The results showed that the variables of work stress (X1), work motivation (X2), compensation (X3) had a significant effect on the job satisfaction of employees of PT Sucofindo Surabaya Branch both partially and simultaneously.*

**Keywords:** Job Stress; Work Motivation; Compensation; Job Satisfaction.

## **Pendahuluan**

Perkembangan era globalisasi jelas menciptakan modernisasi dalam perkembangan dunia komersial yang semakin kompetitif. Maka perusahaan harus siap bersaing dan harus memiliki manajemen yang efektif seperti pengaturan manajemen sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2017: 3) mengatakan manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan merencanakan, menempatkan, mengkoordinasi, membina, memotivasi dan mengendalikan sumber daya manusia didalam organisasi persahaan.

Konsep manajemen sumber daya manusia berkonsep terhadap kemakmuran perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi, dukungan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting, dimana kegiatan tersebut merupakan fungsi operasional pengelolaan sumber daya manusia, serta memiliki tujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia organisasi digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan karyawan.

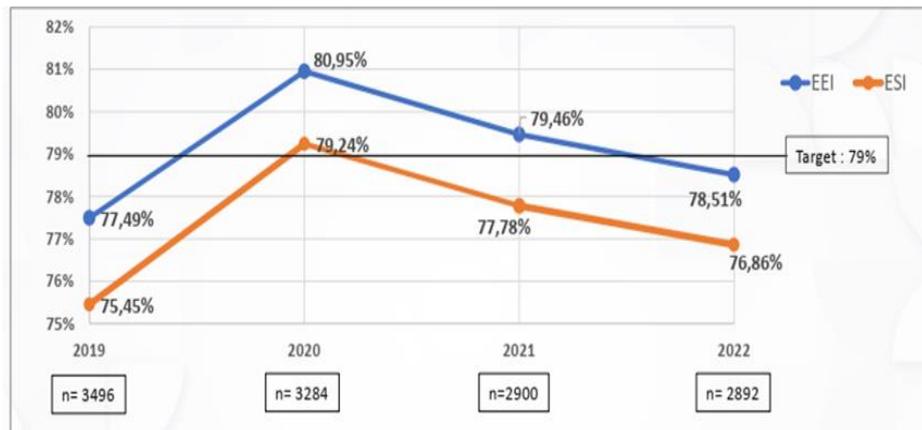
PT. Sucofindo memiliki lebih dari 2.500 tenaga kerja professional, memiliki 35 unit playanan, 65 Labolatorium, 28 kantor cabang, salah satunya yaitu cabang di Surabaya. PT. Sucofindo melakukan perdagangan khusus nya hasil dari pertanian, menjamin arus barang, dan melindungi devisa negara melalui eksport-import. Memiliki beberapa cabang, titik layanan dan laboratorium yang tersebar diseluruh Indonesia. Perkembangan didunia bisnis semakin ketat, salah satu contohnya yaitu persaingan produk, disertai penetapan target yang tinggi kepada karyawan. Perkembangan jasa dibidang inspeksi saat ini semakin pesat yang menjadikan perusahaan lebih kompetitif dalam menjumpai persaingan yang ketat dalam era globalisasi.

Para ahli banyak berpendapat bahwa tantangan di dalam perusahaan salah satunya adalah stres kerja yang berada di dalam lingkungan kerja. Menurut Wijono, (2015: 178) Karyawan yang mempunyai persepsi baik terhadap atasannya akan merasa puas yang berarti tingkat stres kerjanya pun akan rendah, Semakin besar peran persepsi positif maka semakin rendah tingkat stres kerja. Jika karyawan didapati sedang stres dan nervous serta merasakan kekhawatiran berlebihan sampai menunjukkan tindakan yang agresif hal ini menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Karyawan akan sangat apatis ditempat kerja dan akan menghambat pada operasional perusahaan Mangkunegara (2013: 95) stress kerja adalah perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaanya.

Motivasi adalah sifat yang datang dari dalam diri seseorang, tetapi bisa juga muncul dari dorongan orang lain. Namun motivasi terbaik datangnya dari dalam diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda-beda untuk mencapai tujuannya (Akbar, 2015). Motivasi adalah salah satu perilaku manusia yang mendorong untuk mendapatkan suatu tujuan. Menurut (Mangkunegara 2019: 61) Motivasi adalah suatu kondisi dimana pergerakan dari seorang karyawan yang lebih terarah dan lebih tertuju di sebuah organisasi perusahaan.

Kompensi menurut Hakim (2014: 92) kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Perusahaan harus memberikan kompensasi atas hasil yang dilakukan karyawan agar menciptakan hubungan yang baik di dalam organisasi. Menurut Aldianto (2023) Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi kepada pegawai yang telah menyumbangkan tenaga dan pemikirannya bagi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Gofur (2018) kepuasan yaitu setiap orang memiliki kriteria kepuasan kerja yang unik dan bervariasi. Semakin banyak komponen pekerjaan seorang karyawan yang sesuai dengan dirinya, maka semakin puas pula mereka terhadap pekerjaannya. Menurut Busroh (2018) menemukan bahwa Kepuasan kerja ditentukan dengan membandingkan hasil actual (yang diperoleh) dengan hasil yang diproyeksikan (hasil yang diharapkan). Semakin besar perbedaan antara hasil aktual dan yang diharapkan, semakin puas karyawan tersebut, dan sebaliknya. Semakin rendah kebahagiaan kerja karyawan, maka semakin buruk pula hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, tetapi didalam perusahaan karyawan bisa saja merasakan ketidakpuasan dalam berkerja.

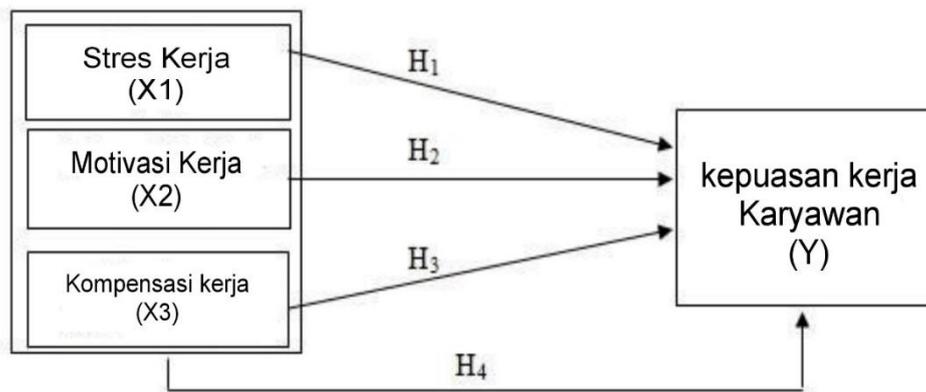


**Gambar 1.1**  
**Tren Indeks Kepuasan Pegawai (ESI)**

Pada Gambar 1.1 diatas terdapat data mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo. Terlihat pada data tersebut dalam beberapa tahun terakhir ditemukan bahwa telah terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan pada tahun 2022. PT. Sucofindo menetapkan target Tren Indeks Kepuasan Pegawai atau Employee Satisfaction Index (ESI) sebesar 79%. Pada tahun 2019 ke 2020 menunjukkan peningkatan dan mencapai target yang diinginkan dari 75,45% menjadi 79,24% (melebihi target), namun pada tahun 2021-2022 PT. Sucofindo mengalami penurunan kepuasan kerja yang mana penurunan ini sampai berada di bawah target yang telah di tetapkan.

Penurunan kepuasan kerja dapat disebabkan oleh kurangnya perhatian dari atasan dan kurangnya pendekatan secara personal. Selain itu, hal ini menimbulkan ketegangan yang tinggi di kalangan karyawan dan berdampak pada kepuasan kerja. Karyawan yang stres cenderung menjadi bosan, kehilangan motivasi, dan kurang efektif dalam bekerja. Gaji yang tidak memadai juga merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. . Karyawan akan merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi karena balas jasa yang didapat tidak sebanding dengan kerja keras yang mereka lakukan. Oleh karena itu, manajemen stres yang efektif, penciptaan lingkungan yang mendukung motivasi, serta pemberian kompensasi yang adil dan memadai menjadi kunci dalam mengatasi fenomena penurunan kepuasan kerja ini, sehingga karyawan dapat merasa dihargai, termotivasi, dan meraih kepuasan dalam lingkungan kerja mereka.

Dengan melihat landasan teori yang ada secara konseptual hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, maka kerangka konseptual merupakan uraian rumusan masalah penelitian yang mempunyai arti penting terhadap teori-teori yang terkait pada penelitian terdahulu.



**Gambar 1.2**  
**Kerangka Konseptual**

Penelitian ini menggunakan hipotesis sebagai berikut:

**H1:** Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo cabang Surabaya

**H2:** Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo cabang Surabaya

**H3:** Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo cabang Surabaya

**H4:** Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Surabaya

### Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiasi kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kausal merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, dalam penelitian ini terdapat Variabel Independent (yang mempengaruhi) dan Variabel Dependent (dipengaruhi). Menurut Sugiyono (2015:7) menyatakan bahwa metode kuantitatif, adalah metode yang berpijak pada ideologi positivisme, maka metode ini dikenal dengan metode positivistic, karena menganut prinsip-prinsip ilmiah yang konkrit/empiris, obyektif, terukur, logis, dan sistematis, maka metode ini dianggap ilmiah dan merupakan penelitian berupa angka serta analisis menggunakan statistic.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling Nonprobability Sampling dengan pengambilan Sampling Jenuh. sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Anggota populasi akan dipilih menjadi sampel, dengan populasi (80 orang) yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Analisis data yang digunakan dalam penelitian

Metode Analisa Data Secara khusus, menggunakan pendekatan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis

terkait dengan penulisan masalah internal dengan permasalahan yang ada dalam penyusunan proposal. Kuesioner dibuat untuk mendapatkn data mengenai Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Surabaya. Penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS. Sebagai penguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisiensi determinasi, uji t, uji f. Agar dapat menjawab masalah yang berkaitan dengan kegiatan dalam penelitian

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan nilai  $T_{tabel}$  (Ghozali, 2018:51). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan butir atau pertanyaan atau indikator kuesioner tersebut valid.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Stress kerja (X1)	X1.1	0,645	0,2199	0.000	Valid
	X1.2	0,664	0,2199	0.000	Valid
	X1.3	0,619	0,2199	0.000	Valid
	X1.4	0,645	0,2199	0.000	Valid
	X1.5	0,634	0,2199	0.000	Valid
	X1.6	0,625	0,2199	0.000	Valid
	X1.7	0,621	0,2199	0.000	Valid
	X1.8	0,609	0,2199	0.000	Valid
	X1.9	0,672	0,2199	0.000	Valid
	X1.10	0,655	0,2199	0.000	Valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,599	0,2199	0.000	Valid
	X2.2	0,614	0,2199	0.000	Valid
	X2.3	0,618	0,2199	0.000	Valid
	X2.4	0,625	0,2199	0.000	Valid
	X2.5	0,581	0,2199	0.000	Valid
	X2.6	0,620	0,2199	0.000	Valid
	X2.7	0,606	0,2199	0.000	Valid
	X2.8	0,604	0,2199	0.000	Valid
	X2.9	0,620	0,2199	0.000	Valid
	X2.10	0,655	0,2199	0.000	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,631	0,2199	0.000	Valid
	X3.2	0,633	0,2199	0.000	Valid
	X3.3	0,575	0,2199	0.000	Valid
	X3.4	0,572	0,2199	0.000	Valid
	X3.5	0,636	0,2199	0.000	Valid

	<b>X3.6</b>	<b>0,612</b>	<b>0,2199</b>	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.7</b>	<b>0,578</b>	<b>0,2199</b>	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.8</b>	<b>0,603</b>	<b>0,2199</b>	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
<b>Kepuasan kerja (Y)</b>	<b>Y1</b>	<b>0,521</b>	<b>0,2199</b>	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.2</b>	<b>0,511</b>	<b>0,2199</b>	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.3</b>	<b>0,522</b>	<b>0,2199</b>	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.4</b>	<b>0,445</b>	<b>0,2199</b>	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.5</b>	<b>0,518</b>	<b>0,2199</b>	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.6</b>	<b>0,530</b>	<b>0,2199</b>	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.7</b>	<b>0,510</b>	<b>0,2199</b>	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.8</b>	<b>0,514</b>	<b>0,2199</b>	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.9</b>	<b>0,536</b>	<b>0,2199</b>	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.10</b>	<b>0,502</b>	<b>0,2199</b>	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>

Tabel 1.1 Hasil uji validitas menunjukkan bahwa r tabel Ketika  $df = (n-2) = 78$  dengan signifikan 0,05 adalah sebesar 0,219. Yang berarti bahwa semua variabel X1, X2, X3, dan Y memiliki r hitung “ > ” pada r tabel dan signifikan “ < “ (tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5% atau 0,05), jadi semua butir pertanyaan yang ada dalam penelitian ini untuk mengukur semua variabel dinyatakan “Valid”.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau stabilitas jawaban seseorang terhadap pertanyaan dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Bila nilai *Cronbach's Alpha* > konstanta (0,6) maka pertanyaan reliabel.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Stress kerja (X1)</b>	0,840	0,60	Reliabel
<b>Motivasi kerja (X2)</b>	0,815	0,60	Reliabel
<b>Kompensasi (X3)</b>	0,751	0,60	Reliabel
<b>Kepuasan kerja (Y)</b>	0,683	0,60	Reliabel

Semua variabel Stress kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Kompensasi (X3), Kepuasan kerja (Y) nilai Cronbach's Alpha > konstanta (0,6), maka semua pertanyaan dikatakan reliabel.

## Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah data yang diterima dari setiap variabel terdistribusi secara teratur atau tidak. uji Kolmogorov-Smirnov non-parametrik digunakan dalam penelitian kali ini untuk menilai kenormalan. Statistik Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika memiliki signifikansi  $> 0,05$ .

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.42236347	
Most Extreme Differences	Absolute	.078	
	Positive	.075	
	Negative	-.078	
Test Statistic		.078	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.259	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.248
		Upper Bound	.271

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

### Gambar 1.3

#### Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Hasil dari Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov yang membandingkan distribusi data dengan distribusi normal konvensional (yang akan diperiksa normalitasnya) Terlihat pada Gambar 1.3 di atas diperoleh bahwa nilai signifikan sebesar 0.200 yang terdapat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), karena nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov data ini berdistribusi Normal.

## Uji Multikolinearitas

Metode TOL (Tolerance) dan VIF (Variance Inflation Factor) dapat digunakan untuk melakukan uji multikolinearitas. Model dianggap tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai TOL dan VIF masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen  $< 10$  (TOL 10 atau VIF 10).

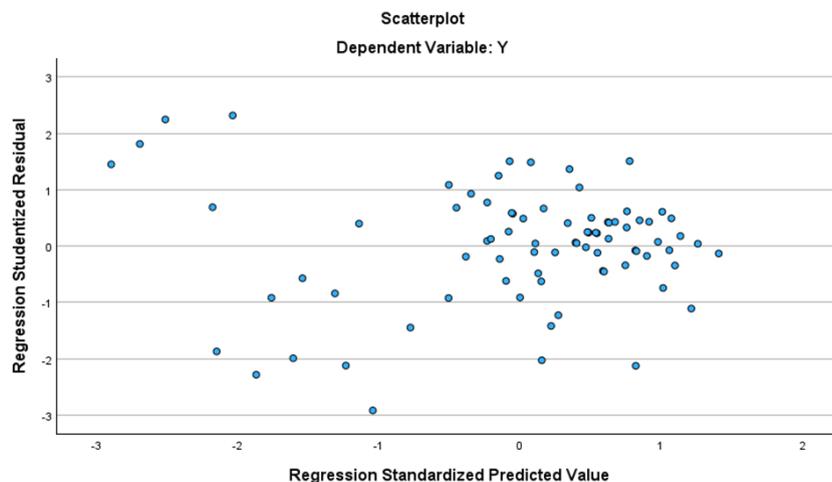
**Tabel 1.3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stress kerja (X1)	0,803	1,245
	Motivasi kerja (X2)	0,870	1.149
	Kompensasi (X3)	0,740	1,351
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)			

Hasil Uji Multikolinearitas pada Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa, variabel Stress kerja (X1) memiliki Tolerance 0,803 dengan VIF 1,245, selanjutnya pada penelitian ini variabel Motivasi kerja (X2) memiliki Tolerance 0,870 dengan VIF 1.149, dan yang terakhir pada penelitian ini variabel Kompensasi (X3) memiliki Tolerance 0,740 dengan VIF 1,351. Jadi, ketiga variabel tersebut terdapat nilai Tolerance diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi gejala atau bebas dari multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastistas

Pengujian heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada scatter plot tersebut. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak ada heteroskedastisitas



**Gambar 1.4**  
**Grafik Scatterplot**

Hasil dari Uji Heteroskedastisitas pada Gambar 1.4 di atas dapat diketahui bahwa grafik diatas memiliki data yang menyebar dan tidak terdapat pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan dalam peneliian tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda Metode ini digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen) digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor independen dan variabel dependen.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.685	.812		30.385	<.001
	x1	-.157	.010	-.380	-15.860	<.001
	x2	.140	.012	.266	11.536	<.001
	x3	.463	.019	.619	24.772	<.001

a. Dependent Variable: Y

**Gambar 1.5**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan Gambar 4.4 diatas ditunjukkan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 24,685 + (-0,157) X_1 + 0,140X_2 + 0,463 X_3$$

Hasil persamaan regresi dapat dijelaskan dan disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan angka sebesar 24,685, yang memiliki arti yaitu angka tersebut menyatakan besarnya Variabel Kepuasan kerja (Y), yang apabila Stress kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Kompensasi (X3) dalam keadaan konstan, maka besarnya tingkat Variabel Kepuasan kerja (Y) adalah 24,685.
2. Nilai koefisien regresi Variabel Stress kerja (X1) menunjukkan angka sebesar -0,157 yang berarti bahwa Stress kerja (X1) memiliki pengaruh Negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Apabila Stress kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat -0,157. Dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam penelitian ini nilainya dalam keadaan tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X2) menunjukkan angka sebesar 0,140, yang berarti bahwa Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Apabila Motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat 0,140 Dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam penelitian ini nilainya dalam keadaan tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X3) menunjukkan angka sebesar 0,463, yang berarti bahwa Kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Apabila Kompensasi (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat 0,463. Dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam

penelitian ini nilainya dalam keadaan tetap atau konstan.

## Uji t

Menurut Ghozali (2018: 99) uji t adalah untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Kriteria pengujianya terhadap variabel adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $T_{hitung} > 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independent tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai  $T_{hitung} < 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independent mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.685	.812		30.385	<,001
	x1	-.157	.010	-.380	-15.860	<,001
	x2	.140	.012	.266	11.536	<,001
	x3	.463	.019	.619	24.772	<,001

a. Dependent Variable: Y

**Gambar 1.5**  
Uji t

Pengambilan keputusan dari hasil uji pada tabel di atas sebagai berikut:

### 1. Pengujian Stress kerja (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Diperoleh nilai t hitung sebesar  $-15.860 < t_{1,991}$  tabel dan besarnya nilai, signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ , hal ini membuktikan bahwa variabel Stress kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).

### 2. Pengujian Motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Diperoleh nilai t hitung sebesar  $11,536 > t_{1,991}$  tabel dan besarnya nilai, signifikansi  $0,001 < 0,05$  Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak  $H_0$  dan terima  $H_2$ , hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).

### 3. Pengujian Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Diperoleh nilai t hitung sebesar  $24,772 < t_{1,991}$  tabel dan besarnya nilai, signifikansi  $0,001 < 0,05$  Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak  $H_0$  dan terima  $H_2$ , hal ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).

## Uji F

Apabila nilai estimasi lebih dari F tabel dan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan (bersama-sama).

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.778	3	118.593	696.536	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	12.940	76	.170		
	Total	368.718	79			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

**Gambar 1.6**  
**Uji F**

Hasil uji F diperoleh F hitung sebesar  $696.536 > f$  tabel 2,72 dan besarnya nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka disimpulkan hasil dari pengujian penelitian ini menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini membuktikan bahwa variabel Stress kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) mengevaluasi seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen dan memiliki nilai antara nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ) Nilai Adjusted R<sup>2</sup> yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan fluktuasi variabel dependen sangat terbatas.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.982 <sup>a</sup>	.965	.964	.413	2.297

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1  
b. Dependent Variable: Y

**Gambar 1.7**  
**Koefisien Determinasi**

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $R^2 = 0.965$  yang berarti bahwa sebesar 96,5% Kepuasan kerja (Y). yang dapat dijelaskan oleh variabel Stress kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kompensasi (X3). Sedangkan sisanyadari 100% yaitu sebesar 3,5% Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti juga bisa berdampak pada hal ini.

## **Hasil Temuan Penelitian**

### **Pengaruh Stress kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar  $-15.860 < t_{1,991}$  tabel dan besarnya nilai, signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dipengaruhi oleh Stress kerja. Hasilnya hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Enika Lestari Dewi dan I. Gusti Salit Ketut Netra (2015). Penelitian ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar  $11,536 > t_{1,991}$  tabel dan besarnya nilai, signifikansi  $0,001 < 0,05$  Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak  $H_0$  dan terima  $H_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dipengaruhi oleh Stress kerja. Hasilnya hipotesis kedua ( $H_2$ ) menyatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridho dan Febstri Susanti (2019). Penelitian ini berjudul “Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank mandiri syariah cabang Padang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar  $24,772 < t_{1,991}$  tabel dan besarnya nilai, signifikansi  $0,001 < 0,05$  Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak  $H_0$  dan terima  $H_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dipengaruhi oleh Kompensasi. Hasilnya hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) Penelitian ini berjudul “Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank sulut cabang utama Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Stress kerja, Motivasi kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan dari hasil uji simultan terdapat F hitung 696.536 sedangkan nilai F tabel yang didapat dari tabel statistik adalah:  $f(k;n-k) = f(3;77) = 2,72$ . Pengambilan keputusan berdasarkan Gambar 4.5 di atas, hasil uji F diperoleh F hitung sebesar  $696.536 > f$  tabel 2,72 dan besarnya nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka disimpulkan hasil dari pengujian penelitian ini menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Stress kerja

(X1), Motivasi kerja (X2), dan Kompensasi (X3). secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kepuasan kerja (Y)

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Parimita, Siti Khoiriyah dan Agung Wahyu Handaru (2018). Penelitian ini berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya eramina Bahari”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Dwi Puspitawati dan Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja (2020). Penelitian ini berjudul “Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, (3) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian, terdapat beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Surabaya.
2. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Surabaya.
3. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Surabaya.
4. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja, Motivasi kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Surabaya

### **Referensi**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, A. A., & Sitohang, S. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(10).
- Aldianto, E. (2023). *Pengaruh Rekrutmen, Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirtayasa Lestari Surabaya. (Effect of Recruitment, Work Motivation, Training, and Compensation on Employee Performance at PT. Tirtayasa Lestari Surabaya) (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)*.
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 566-574.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.

- Asiah T.,MM. (2017) Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi. Riau: Pustaka Cendekia
- Busroh (2018) Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Prenadamedia Group
- Dewi, P. E. L., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. E-Jurnal Manajemen, 9(8), 2915-2935.
- Elmi, Farida. (2018).Telisik Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Fattah Hussein.( 2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. 2000. Organization; Behavior, Structure, Processes.10thed. Boston. McGraw Hill
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3, 295-304.
- Gary, Dessler (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II. Jakarta: PT Indeks.
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara
- Hadi, S., & Rajiani, I. Model Ability, Motivation dan Opportunity (AMO) dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Berwawasan Lingkungan Lahan Basah
- Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hakim Abdul, SE (2014) Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Semarang: EF Press Digimedia
- Mangkunegara A. A. P (2019). Evluasi kerja sdm. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marliani, Rosleny. (2015). Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: PustakaSetia.
- Marin-Garcia, J.A., & Tomás, J. (2016). Deconstructing AMO framework: a systematic review. Intangible Capital, 12, 1040-1087
- Mukhyi, Hudiyanto (1996). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunadama
- Nashar H.SE (2013). Dasar-dasar manajemen. Pamekasan
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 9(1), 125-144.

- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2).
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Priyono, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publisher, Sidoarjo  
 Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Sari, H. F. R, Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204-1211.
- Saleh, Wijaya, Rifa'i (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing
- Sarkol, F. T. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Reny Swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya. (The Influence of Financial Compensation, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at Reny Swalayan-ku Bratang Gede Surabaya City) (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Septiawan, Masrunik, Rizal (2020). *Motivasi dan Generasi Z (teori dan penerapan)*. Yogyakarta: Zaida Digital Publishing
- Satriawan. D.G (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Garut: CV. Aksara Global Akademia
- Sugiono (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r & d*. Bandung: alfabeta, cv
- Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wandari S (2022) *pengaru lingkungan kerja, quality of work life dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian siste dan pengembaga sdm ada PDAM surya sembada kota surabaya*
- Wibowo, S.E., M.Phil. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.