

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RAJA SUKSES PROPERTINDO KABUPATEN CIREBON

Siti Mashfufah¹, Yeyet Daryati², Hartanto Halim³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Kota Cirebon, Indonesia

Email : ¹sitymashfufah@gmail.com, ²yeyet.daryati111@gmail.com, ³hartantohalim35@gmail.com

Abstract

At PT. Raja Sukses Propertindo, there is an influence of work stress and employee compensation on employee job satisfaction, this company is engaged in the property sector. The population in this study was 500 employees and the sample used was 50 employees with a quantitative method. This study aims to 1) determine how much influence work stress has on employee job satisfaction 2) determine how much influence employee compensation has on employee job satisfaction 3) determine how much work stress and employee compensation have on employee job satisfaction. There are research results that have been conducted that 1) work stress on job satisfaction at PT. Raja Sukses Propertindo Kab Cirebon has a negative and significant influence with the results of $t_{count} > t_{table}$ which is $-2.833 > 1.677$ and it is also known that the magnitude of the influence of work stress on job satisfaction is 19.8%. 2) Employee compensation on job satisfaction has a positive and significant influence with the number of $t_{count} > t_{table}$ which is $4.592 > 1.677$ it is also known that the value of the magnitude of the influence of employee compensation on employee job satisfaction is 35.2%. 3) The effect of work stress and employee compensation on job satisfaction is obtained by the result of f_{count} of $19.841 > \text{from } f_{table} 3.20$ and it can also be seen that the effect of work stress and employee compensation on employee job satisfaction is 43.5%.

Keywords: Work stress, compensation, job satisfaction

Abstrak

Pada PT. Raja Sukses Propertindo terdapat terjadi pengaruh stres kerja dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, perusahaan ini bergerak dibidang properti. Populasi pada penelitian ini yaitu 500 orang karyawan dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 50 orang karyawan dengan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Article History

Received: Oktober 2024

Reviewed: Oktober 2024

Published: Oktober 2024

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed
under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

karyawan 2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan 3) untuk mengetahui seberapa besar stres kerja dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa 1) stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Raja Sukses Propertindo Kab Cirebon memiliki pengaruh negatif dan signifikan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $-2,833 > 1,677$ serta diketahui pula besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 19,8%. 2) Kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja yaitu memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan jumlah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,592 > 1,677$ diketahui pula nilai besarnya pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 35,2%. 3) Pengaruh stres kerja dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja yaitu diperoleh hasil t_{hitung} sebesar $19,841 >$ dari t_{tabel} 3,20 dan dapat diketahui pula bahwasannya pengaruh stres kerja dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 43,5%.

Kata Kunci : Stres kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Raja Sukses Proportindo, perusahaan properti di Cirebon. Stres kerja di sini diartikan sebagai respons ketegangan yang terjadi saat pekerjaan mengharuskan karyawan mencapai target dalam waktu terbatas, yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan mental (WHO; Ekawarna, 2018). Teori stres umum menyebutkan bahwa stres muncul dari interaksi antara persepsi individu terhadap tuntutan kerja dan kemampuan mengatasi.

Kompensasi, baik langsung (upah, gaji) maupun tidak langsung (fasilitas, tunjangan), adalah penghargaan atas kontribusi karyawan yang bertujuan meningkatkan motivasi dan kesejahteraan (Notoamodjo, 2009; Mangkunegara, 2008). Kepuasan kerja mencakup evaluasi karyawan terhadap pengalaman kerja yang mencakup kondisi kerja, pengembangan, dan pengakuan (Robbins & Judge, 2013; Aziri, 2011). Menurut Jehangir (2011), kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat stres; kepuasan lebih tinggi cenderung menurunkan stres.

Pra-survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Raja Sukses Proportindo merasa pekerjaan terlalu padat (57,9%), target tinggi (68,4%), dan kekurangan bonus bagi yang mencapai target (68,4%). Hanya sebagian kecil yang merasa tunjangan sesuai jabatan (26,3%) dan 47,4% merasa tidak tenteram di tempat kerja.

Penelitian ini memiliki fenomena gap dalam hal minimnya studi yang memadukan pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara komprehensif, khususnya dalam konteks industri properti. Sebagian besar penelitian yang ada cenderung membahas variabel-variabel ini secara terpisah atau berfokus pada sektor yang berbeda, seperti manufaktur atau

jasa. PT. Raja Sukses Proportindo, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan aset properti, menghadapi tantangan tersendiri dalam menangani stres kerja akibat target yang ketat, yang mungkin berbeda dibandingkan dengan sektor lain.

Novelty dalam penelitian ini terletak pada pendekatan analisis terpadu terhadap stres kerja dan kompensasi dalam konteks perusahaan properti lokal, yaitu PT. Raja Sukses Proportindo di Cirebon. Dengan melakukan analisis spesifik pada perusahaan ini, penelitian berupaya memberikan pemahaman baru terkait bagaimana kedua faktor ini memengaruhi kepuasan kerja di sektor properti. Selain itu, data pra-survei menunjukkan adanya fenomena stres kerja yang signifikan dan ketidakpuasan terhadap kompensasi di perusahaan tersebut, yang menciptakan kebutuhan untuk menggali pengaruhnya terhadap kepuasan kerja secara empiris. Melalui perspektif persepsi karyawan, penelitian ini memberikan kebaruan tambahan dalam menganalisis kepuasan kerja. Dengan memahami bagaimana karyawan merasakan dampak stres dan kompensasi secara langsung, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih mendalam dan relevan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan properti lain untuk mengelola kesejahteraan karyawan serta mengurangi stres kerja dan meningkatkan efektivitas kompensasi.

2. KAJIAN TEORI

Kepuasan kerja setiap karyawan di perusahaan dapat berbeda-beda dan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya menandakan rendahnya tingkat stres karyawan, sementara stres yang tinggi sering kali menunjukkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Menurut Luthans (1997), kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif atau perasaan senang yang muncul dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Masram dan Muah (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, sehingga tidak bisa dianggap sebagai konsep tunggal. Robbins dan Judge (2018) menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah keterlibatan psikologis dengan pekerjaan yang memungkinkan karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Edison et al. (2016) meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, kondisi kerja, rekan kerja, dan keamanan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013), kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan kondisi diri mereka. Ini berarti kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor emosional dan kondisi lingkungan kerja yang akan mencerminkan tingkat motivasi dan semangat kerja karyawan dalam mencapai hasil yang optimal.

Menurut Robbins (2015), mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja diantaranya yaitu:

- 1). Pekerjaan yang secara mental menantang
- 2). Kondisi kerja yang mendukung
- 3). Gaji atau upah yang pantas
- 4). Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- 5). Rekan kerja yang mendukung

Stres kerja yaitu keadaan seseorang atau pekerja yang dihadapkan dengan tantangan dan target baru yang diberikan perusahaan yang harus dicapai dan harus diselesaikan dalam waktu dekat. Terdapat pula pengertian stres kerja menurut para ahli sebagai berikut ini :

Fincham dan Rhodes (1988) dalam (2008) mengatakan bahwa stres kerja terjadi ketika ada ketiaksesuaian antara individu dan lingkungannya. Hal ini terkait dengan kepribadian, bakat, keterampilan individu yang tidak sesuai dengan tuntutan atau kondisi lingkungan kerja, sehingga individu tersebut tidak mampu menghadapi tuntutan – tuntutan yang ada secara produktif.

Stres kerja, menurut Albrecht (1982) yaitu yang mengacu pada stres yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Berg dan Theron (2000) menambahkan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan individu melebihi kemampuan mereka dalam menjalankan pekerjaannya. .

Adapun indikator menurut Robbins dalam Prians, menyatakan bahwa terdapat 3 indikator diantaranya yaitu sebagai berikut ini :

- 1). Tuntutan tugas
- 2). Tuntutan peran
- 3). Tuntutan antar pribadi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas kerja secara efisien dan efektif. Menurut Simamora (1997), kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas jasa mereka kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang maupun non-uang. Dengan pengelolaan remunerasi yang baik sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Beberapa ahli mendefinisikan kompensasi dengan cara yang berbeda. Rivai (2019) menyebut kompensasi sebagai pengganti kontribusi jasa pegawai terhadap organisasi. Mondy (2018) menambahkan bahwa kompensasi mencakup total imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan. Heathfield (2012) menjelaskan bahwa kompensasi adalah jumlah uang tetap yang dibayarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sementara Suwatno & Priansa (2011) menekankan bahwa kompensasi tidak hanya berupa gaji dan upah, tetapi juga bisa mencakup bentuk lain seperti bonus dan rencana pensiun.

Secara umum, kompensasi terdiri dari dua jenis: kompensasi finansial dan non-finansial (Triton, 2009). Dengan demikian, kompensasi merupakan imbalan atas jasa karyawan yang mencakup sumbangan tenaga dan pikiran mereka untuk kemajuan organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009:184) menyatakan bahwa :

1. Dana perusahaan;
2. Kebijakan pemberian kompensasi;
3. Kontribusi karyawan;
4. Tingkat kompensasi;
5. Kewenangan dan tanggung jawab.

3. METODE PENELITIAN

PT. Raja Sukses Proportindo, yang didirikan pada 24 Maret 2013 oleh Bapak Ibnu Riyanto, adalah perusahaan properti yang berlokasi di Cirebon dan memiliki 500 karyawan. Visi perusahaan adalah untuk menjadi kebanggaan Indonesia yang dapat bersaing di tingkat global, sambil tetap menjunjung tinggi kearifan lokal. Penelitian ini berfokus pada karyawan sebagai subjek, menggunakan metode asosiatif kuantitatif untuk mengeksplorasi hubungan antara stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Stres kerja (X1) dalam penelitian ini mengacu pada ketidaknyamanan yang dialami karyawan akibat tuntutan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, kompensasi (X2) merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Sementara itu, kepuasan kerja (Y) menggambarkan perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dengan menganalisis faktor-faktor ini, penelitian berusaha memahami bagaimana stres dan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 500 karyawan, dengan pengambilan sampel sebanyak 50 karyawan menggunakan teknik Slovin. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, kuesioner, dan studi pustaka untuk mendapatkan informasi yang relevan. Analisis data dilakukan dengan uji instrumen, validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk analisis regresi. Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di PT. Raja Sukses Proportindo.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1). Profil Responden

Tabel 1 profil responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki - laki	37	75%
2	Perempuan	13	25%
Jumlah		50	100%

Pada hasil tersebut terlihat bahwasannya sebagian besar responden adalah laki – laki dengan jumlah 37 orang dan dapat di presentasekan yaitu 75% sedangkan jumlah responden perempuan yaitu dengan jumlah 13 orang atau dapat di presentasekan yaitu 25% atau sisanya dari responden laki – laki.

Tabel 2 profil responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	< 25 Tahun	14	27%
2	26 - 35 Tahun	27	56%

3	36 - 45 Tahun	9	17%
4	> 45 Tahun	-	-
Jumlah		50	100%

Pada tabel 2 responden berdominan berusia 26 – 35 tahun dengan jumlah 27 orang atau jika di presentasikan yaitu berjumlah 56% , kemudian diikuti juga dengan responden yang berumur < 25 tahun sejumlah 14 orang dan jika dipresentasikan yaitu berjumlah 27%, dan selanjutnya yaitu responden yang berusia 36 – 45 tahun yaitu berjumlah 9 orang dan jika dipresentasikan yaitu berjumlah 17%.

Tabel 3 profil responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	20	40%
4	S1	28	55,8%
5	S2	2	4%
Jumlah		50	100%

Pada hasil diatas dapat dilihat bahwasannya pendidikan terakhir yang lebih dominan pada perusahaan ini yaitu S1 sejumlah 28 orang dan jika dipresentasikan yaitu sebesar 55,8% selanjutnya yaitu SMA dengan jumlah 20 orang dan jika dipresentasikan yaitu 40% serta pendidikan terakhir yaitu S2 dengan jumlah 2 orang atau jika dipresentasikan yaitu 4%.

Tabel 4 profil responden berdsarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	0 - 5 Tahun	44	86,5%
2	6 - 10 Tahun	4	7,7%
3	11 - 15 Tahun	1	3,8%
4	16 Tahun	1	1,9%
Jumlah		50	100%

Pada hasil tersebut terlihat bahwasannya masa kerja yang ada di perusahaan tersebut lebih dominan pada 0 – 5 tahun dengan jumlah 44 orang atau jika yang dipresentasikan yaitu 86,5% selanjutnya yaitu terdapat 4 orang yang masa kerjanya mencapai 6 – 10 tahun yang jika dipresentasikan yaitu 7,7% selain itu juga terdapat masa kerja yang 11 – 15 tahun yaitu yang terdiri dari 1 orang atau jika dipresentasikan yaitu 3,8% dan yang terakhir terdapat 1 orang atau jika dipresentasikan yaitu 1,9% yang masa kerjanya mencapai 16 tahun.

2). Uji normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.60990413
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.089
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.975
Asymp. Sig. (2-tailed)		.297

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan dari hasil yan didapat bahwasannya nilai signifikansi Kolmogorov – Smirnov adalah $0,297 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan asumsi normalitas dalam analisis tersebut dianggap terpenuhi.

3). Analisis regresi linear berganda

Tabel 6 Hasil Aanlisis regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.183	5.990		4.538	.000
1 Stres Kerja (x1)	-.488	.172	-.317	2.833	.007
Kompensasi (x2)	.693	.151	.514	4.592	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan (y)

Berikut ini adalah rumus regrsi linier berganda yaitu sebagai berikut :

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

$$Y = 27.183 + (-488 X_1) + 0.693 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, jika X_1 , X_2 berturut – turut bernilai 0, maka nilai Y sebesar 27.183 yang berarti kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh kedua variabel independen, maka nilai variabel dependen atau kepuasan kerja tersebut yaitu 27.183. Selanjutnya yaitu jika nilai X_1 dan X_2 meningkat satu satuan maka dapat dikatakan bahwa

kepuasan kerja akan meningkat, sebesar – 488 untuk stres kerja , 0.693 yaitu untuk kompensasi.

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.435	4.70697

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

Pada tabel diatas terlihat bahwa angka yang ada pada Adjusted R Square menunjukan nilai sebesar 0,435. Angka tersebut terlihat bahwa pengaruh stres kerja dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja adalah 43,5%. Sehingga terdapat 56,5% lainnya, dipengaruhi terhadap variabel lain yang tidak diteliti.

4). Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Tabel 8 Hasil uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.183	5.990		4.538	.000
	Stres Kerja	-.488	.172	-.317	-2.833	.007
	Kompensasi	.693	.151	.514	4.592	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

1). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil diatas variabel stres kerja diperoleh angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2.833 > 1,677$ dengan tingkat signifikan 0,05. Yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya yaitu secara persial terdapat pengaruh antar variabel independen atau Stres Kerja (X_1) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y).

(2). Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil tabel pada 4.14 variabel kompensasi diperoleh angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,592 > 1,677$ dengan tingkat signifikan 0,05. Yang maka berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya yaitu secara persial terdapat pengaruh antar variabel independen atau Kompensasi Karyawan (X_2) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y).

b. Uji simultan (F)

Tabel 9 hasil uji simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	879.190	2	439.595	19.841	.000 ^b
1 Residual	1041.310	47	22.156		
Total	1920.500	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan

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

Pada hasil perhitungan diatas didapatkan t_{hitung} sebesar $19.841 > t_{tabel}$ yang sebesar 3,20 dengan nilai signifikan $< 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang dapat diartikan yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja, kompensasi karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

1). Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menggunakan program SPSS (20) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -2,833. Dengan derajat kebebasan (df) = $50 - 2 = 48$ pada taraf signifikan 0,05, nilai t_{tabel} adalah 1,677. Karena $-2,833 > 1,677$, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Raja Sukses Proportindo. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Peini Tanjuingsari pada tahun 2011, yang juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja.

2). Pengaruh Kompensasi Karyawan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Penelitian ini juga menemukan bahwa nilai t_{hitung} untuk kompensasi karyawan menggunakan SPSS (23) adalah 4,592, dengan t_{tabel} pada $df = 50 - 2 = 48$ dan taraf signifikan 0,05 sebesar 1,677. Karena $4,592 > 1,677$, berarti kompensasi karyawan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Raja Sukses Proportindo. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Dwi Puispitawati dan Ni Madei Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja pada tahun 2020, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3). Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan SPSS (20), nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 19,841. Dengan derajat kebebasan df_2 ($n - k - 1$) yaitu $50 - 2 - 1 = 47$ pada taraf signifikan 0,05, ditemukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Raja Sukses Proportindo Cirebon.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (20), dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Raja Sukses Proportindo, dengan nilai t-hitung sebesar -2,833 yang lebih besar dari t-tabel 1,677. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 19,8%. Sementara itu, untuk kompensasi karyawan (X2), hasil penelitian menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,592, yang juga lebih besar dari t-tabel 1,677, mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai pengaruh sebesar 35,2%. Selain itu, pengaruh simultan antara stres kerja dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai F-hitung 19,841, yang lebih besar dari F-tabel 3,20, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan total pengaruh sebesar 43,5%.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan aspek stres kerja karyawan yang memiliki skor rata-rata 2,81, menunjukkan perlunya perhatian lebih. Perusahaan dapat melakukan evaluasi terkait beban kerja agar karyawan dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan karyawan, evaluasi terhadap tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya (THR) juga penting, terutama karena nilai tertinggi pada variabel kompensasi ditemukan pada pernyataan terkait tunjangan. Selanjutnya, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan aspek yang telah positif, seperti pembayaran gaji yang tepat waktu, dengan tujuan untuk mendorong peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR ISI

- (A. Yulia, T. Bernhard 2019; Adnan 2018; Amrianah 2019; Eka Safitri and Gilang 2021; Hermingsih and Purwanti 2020; HERRERA VILLANUEVA 2020; Hidayatullah and Tjahjawati 2018; Izzati and Nurwidawati 2023; Katidjan, Suharno, and Albertus 2017; Mahfudz 2017; Munir et al. 2022; Prabowo et al. 2020; Puspita and Atmaja 2020; Rlsqon and Purwadi 2021; Siahaan and Meilani 2019; Steven and Prasetyo 2020; Sulastri and Onsardi 2020; Vinahapsari 2019)
- A. Yulia, T. Bernhard, T. Rita N. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(3): 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>.
- Adnan, Hasyim. 2018. "Jurnal KAPemda-Kajian Administrasi Dan Pemerintahan Daerah." *Jurnal Kajian Administrasi dan Pemerintahan Daerah* 12(7): 1–12.
- Amrianah, Herlina. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank

Sulselbar Cabang Barru." *Meraja Journal* 2(1): 19–39.

Eka Safitri, Amelia, and Alini Gilang. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi." *Forum Ekonomi* 23(1): 216–26.

Hermingsih, Anik, and Desti Purwanti. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi." *Jurnal Dimensi* 9(3): 574–97. doi:10.33373/dms.v9i3.2734.

HERRERA VILLANUEVA, EVELYN YRENE. 2020. "Title." 2017(1): 1–9.
<http://190.119.145.154/handle/20.500.12773/11756>.

Hidayatullah, Astiandini, and Sri Surjani Tjahjawati. 2018. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2): 104. doi:10.35697/jrbi.v3i2.938.

Izzati, Umi Anugerah, and Desi Nurwidawati. 2023. "Kepuasan Kerja Pada Guru Taman Kanak-Kanak." *Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian, dan Pengembangan Kependidikan* 14(2021): 139–44.

Katidjan, Purwanto S., Pawirosumarto Suharno, and Isnaryadi Albertus. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen* VII(3): 429–46.

Mahfudz, Muhammad. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk." *Jurnal Eksekutif Volume 14 No. 1 Juni 2017 Indonesia* 14(1): 51–75.

Munir, Misbachul, Fayola Issalillah, Didit Darmawan, Ella Anastasya Sinambela, and Rahayu Mardikaningsih. 2022. "Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dari Kebijakan Kompensasi Dan Sistem Pengembangan Karir." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1): 717–24. doi:10.36778/jesya.v5i1.641.

Prabowo, Adika, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom, Kinerja Karyawan, and Kompensasi Karyawan. 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sandhy Effect of Compensation on the Performance of Employees of Pt." 7(1): 1369–73.

Puspita, Ni Made Dwi, and Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja. 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Bakti Saraswati* 9(2): 112–19.

Rlsqon, Mochammad, and Didik Purwadi. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Daya Saing: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 9(1): 35–36.

<https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/2849/4.pdf?sequence=>

- Siahaan, Yuni Listya Owada, and Rini Intansari Meilani. 2019. "Sistem Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap Di Sebuah SMK Swasta Di Indonesia." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4(2): 141. doi:10.17509/jpm.v4i2.18008.
- Steven, Hartono Jessie, and Arif Partono Prasetio. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5(1): 78–88. doi:10.32528/ipteks.v5i1.3022.
- Sulastri, Sulastri, and Onsardi Onsardi. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 2(1): 83–98. doi:10.31539/jomb.v2i1.1215.
- Vinahapsari, Cinthia Annisa. 2019. "Perbandingan Tingkat Stress Kerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Outsourcing Bank Bri Wilayah Yogyakarta." *TECHNOBIZ: International Journal of Business* 2(1): 1. doi:10.33365/tb.v2i1.271.