# PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA CV. MADURA ENERGY DI SUMENEP

Email : amkinhasanah46@gmail.com

***SUMMARY***

*Human resources (HR) are an important capital for building and developing a company. The existence of competition in the global era requires companies to be sensitive to changes and handling of human resources within the company, so that companies can survive in the intense competition in this era. The objectives of this research include 1) testing and analyzing the influence of compensation on employee performance, 2) testing and analyzing the influence of organizational culture on employee performance, 3) testing and analyzing the influence of work stress on employee performance, 4) testing and analyzing the influence of job satisfaction on employee performance , 5) test and analyze the effect of compensation on job satisfaction, 6) test and analyze the effect of organizational culture on job satisfaction, 7) test and analyze the effect of work stress on job satisfaction, 8) test and analyze the role of job satisfaction in mediating the effect of compensation on performance employees, 9) testing and analyzing the role of job satisfaction in mediating the influence of organizational culture on employee performance, and 10) testing and analyzing the role of job satisfaction in mediating the influence of work stress on employee performance.*

*This research uses a quantitative approach with explanatory research type. The population in this study were CV employees. Madura Energy Sumenep, totaling 112 people. Meanwhile, the sample consisted of 53 employees determined using the Slovin formula. Data collection uses questionnaires. Data analysis uses descriptive statistics and path analysis.*

*Research findings show that at CV. Madura Energy Sumenep 1) compensation has a positive and significant effect on employee performance, 2) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, 3) work stress has a negative and significant effect on employee performance, 4) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, 5) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, 6) organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, 7) work stress has a negative and significant effect on job satisfaction, 8) compensation has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction, 9 ) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction, and 10) work stress has a negative and significant effect on employee performance through job satisfaction.*

**RINGKASAN**

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu modal penting untuk membangun dan mengembangkan perusahaan. Adanya persaingan pada era global menuntut perusahaan untuk bisa peka terhadap perubahan dan penanganan SDM)dalam perusahaan, sehingga perusahaan tetap bertahan dalam persaingan yang ketat pada era ini. tujuan penelitian ini diantaranya 1) menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, 2) menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, 3) menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, 4) menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 5) menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, 6) menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, 7) menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, 8) menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, 9) menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan 10) menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Madura Energy Sumenep yang berjumlah 112 orang. Sedangkan, yang dijadikan sampel berjumlah 53 karyawan ditentukan dengan rumus slovin. Pengumpulan data menggunakan penyebaran angket. Analisis data menggunakan deskriptif statistik dan analisis jalur. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pada CV. Madura Energy Sumenep 1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 6) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 7) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 8) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, 9) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan 10) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Kata Kunci : Kompensasi , Budaya Organisasi , Stres Kerja , Kinerja Karyawan , Kepuasan Kerja .

**Pendahuluan**

**Latar Belakang**.

SDM (Sumber Daya Manusia) menjadi salah satu modal penting untuk membangun dan mengembangkan perusahaan, karena demikian maka SDM harus selalu dikembangkan sehingga keinginan perusahaan dapat tercapai . Artinya untuk mewujudkan tujuan perusahaan SDM harus benar-benar dikontrol semaksimal mungkin.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting untuk dilakukan, karena akan memberi kemajuan terhadap perusahaan sehingga mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas dari produk yang dihasilkan agar tetap bisa bersaing dalam persaingan bisnis yang terus mengalami perkembangan di setiap tahunnya.

Adanya persaingan pada era global menuntut perusahaan untuk bisa peka terhadap perubahan dan penanganan sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan, sehingga perusahaan tetap bertahan dalam persaingan yang ketat pada era ini. Seiring dengan berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan yang begitu pesat dengan ditandai dengan begitu mudahnya mencari informasi, dan semakin canggihnya alat produksi yang ada sehingga menuntut perusahaan untuk mampu terus- menerus melakukan inovasi dan juga mengikuti tren yang sedang berkembang.

CV. Madura Energy adalah perusahaan perencanaan kontruksi berbentuk badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasiaonal Direktur Utama CV. Madura Energy Hairul Anwar, ST,MT

 Menyampaikan bahwa CV. Madura Energy dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi. Jasa desain rekayasa untuk pekerjaan teknik sipil air pekerjaan pelaksanaan pembangunan pemeliharaan dan perbaikan instalasi pengolahan air minum bangunan menara air dan reservoir air beserta bangunan pelengkap air minum. Instalasi pengolahan air limbah beserta bangunan perlengkap air limbah lainnya.

Dengan menargetkan jasa desain rekayasa untuk pekerjaan teknik sipil transportasi, jasa pengawas pekerjaan kontruksi teknik sipil transportasi, jasa pengawas pekerjaan kontruksi teknik sipil air. Peningkatan kinerja bisnis pada tahun 2023 tentu pelu dukungan dari peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut diperlukan untuk memperbesar peluang perusahaan dalam mencapai target yang ditentukan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika Afandi (2018:83).

Cara meningkatkan kinerja pada suatu organisasi dilihat dari kompensasi yang diberikan dan disiplin kerja yang diterapkan (Umar, 2003). Sedangkan menurut (Mahmudi, 2005) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya faktor personal/individu yang diantaranya mencakup motivasi, komitmen, stres kerja dan kepuasan kerja. Faktor sistem yang diantaranya sistem kerja, budaya organisasi dan fasilitas kerja.

Menurut Afandi (2018:191) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan .

Menurut Afandi (2018:97) Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikanaspek- aspek atau nilai-nilai (values) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Terjadinya stres kerja pada karyawan akan memberikan dampak yang kurang menguntungkan bagi perusahaan sehingga perlu usaha-usaha yang harus dilakukan perusahaan untuk bisa mengendalikan serta mengelola stres kerja dengan baik. Sehingga, tidak menjadi pemicu turunnya kinerja karyawan dari biasanya. Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan Afandi (2018:173).

Pentingnya memperhatikan stres kerja terhadap kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Untuk mencapai suatu kinerja sesuai harapan , seorang karyawan tidak mudah karena di pengaruhi oleh berbagai faktor tersebut. Faktor – faktor tersebut akan memberikan dampak bagi kinerja karyawan yang lebih baik bila diperbaiki dan ditingkatkan.

Herlambang & Khaddafi, 2019; Kenedi et al., 2022) Gap riset pada penelitian ini tercermin dari ketidak konsisten-an hasil penelitian terdahulu yang dilakukan mengungkap bahwa budaya organisasi berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan *.*

Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu juga terjadi pada penelitian yang dilakukan (Riyadi, 2019) temuannya mengungkap bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan*,* sedangkan penelitian (Aryanta et al., 2019) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan*.*

Ketidak-konsistenan hasil penelitian terdahulu juga terjadi pada hubungan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja (Vizano et al., 2020) berhasil mengungkap bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan (Nurlina, 2022) mengungkap bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitupun, pada hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja (Rehman et al., 2012) mengungkap bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan (Aryanta et al., 2019) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan (Chung et al., 2017) mengungkap bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

#  Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang di atas peneliti merumuskan masalah seperti berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Madura Energy Sumenep?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Madura Energy Sumenep?
3. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Madura Energy Sumenep?
4. Apakah Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Madura Energy Sumenep?
5. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pada perusahaan CV. Madura Energy Sumenep?
6. Apakah Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pada perusahaan CV. Madura Energy Sumenep?
7. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pada perusahaan CV. Madura Energy Sumenep?
8. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan pada perusahaan CV. Madura Energy Sumenep?
9. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan pada perusahaan CV. Madura Energy Sumenep?
10. Apakah stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan pada perusahaan CV. Madura Energy Sumenep?

**Kajian Pustaka**

* + - 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, dan karyawan.

Menurut Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa “ Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal bersama karyawan dan perusahaan.

 OSF Preprints, 2021 sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

**Kompensasi**

Menurut Afandi (2018:191) Kompensasi adalah semua pendapatan

yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Enny (2019:37) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap perusahaan.

 Alvi Nugraha, Sri Surjani Tjahjawati, 24-32, 2017 Kompensasi merupakan hal penting yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan secara layak , baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2010:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu: 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja, 2) Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan, 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan, 4) Produktivitas kerja karyawan, 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, 6) Biaya hidup atau *cost of living*, 7) Posisi jabatan karyawan, 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan, 9) Kondisi perekonomian nasonal dan 10) Jenis dan sifat pekerjaan.

1. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194) Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji, Dalam hal ini, gaji adalah dua hal yang berbeda Upah adalah pembayaran yang sering digunakan untuk pekerja pabrik atau buruh harian yang bukan karyawan tetap Gaji tersebut biasanya dapat berupa gaji harian, mingguan atau bulanan, tergantung kontrak antara pekerja dan pemberi kerja.
2. Insentif, merupakan imbalan tambahan bagi karyawan di luar upah.

Insentif diberikan oleh perusahaan atau manajer karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau manajer.

1. Tunjangan, suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan
2. Fasilitas, bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan untuk dapat memudahkan serta menjadi penyemangat dalam bekerja, seperti adanya kendaraan, akses internet (*wifi*), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

**Budaya Organisasi**

Menurut Afandi (2018:97) Budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan inegrasi internal , yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat , merasakan dan memecahkan masalah.

Menurut Edison (2016:233) Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan di pakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan perusahaan.

Widya Balina 4 (2), 40-52, 2019 Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai -nilai , keyakinan , asumsi , atau sebuah norma yang sudah berlaku , disepakati dan di ikuti sumber daya manusia disebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecahan masalah yang timbul di sebuah organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan , budaya organisasi adalah karakteristik sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja dan memiliki pedoman yang di anut oleh para anggota atau perusahaan yang memiliki sebuah sistem nilai , keyakinan , asumsi atau norma.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Afandi,(2018:100) terdapat beberapafaktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan. Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.
2. Kedisiplinan. Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan.
3. Hubungan organisasi. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semualevel jabatan-jabatan.
4. Komunikasi. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.
	* + 1. Indikator budaya organisasi

Menurut Afandi, (2018:101) mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma. Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu.
2. Pelaksanaan nilai-nilai. Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap.
3. Kepercayaan. Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar.
4. Pelaksanaan kode etik. Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya.

**Stres Kerja**

Menurut Afandi, (2018:173) Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka , dimana terdapat tidak kesesuaian karakteristik dan perubahan perubahan tidak jelas yang terjadi didalam perusahaan.

Menurut Vanchapo (2020:37) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidak sesuaian beban kerja dan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya.

Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis , yang mempengaruhi emosi , proses berfikir , dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi akibat interaksi dan individu yang tidak sesuai dengan karakteristik dan beban kerja yang menciptakan ketidak seimbangan fisik , yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

* + - 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi stres kerja yang terjadi pada karyawan yang dimiliki perusahaan di antaranya yaitu:

1. Faktor lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan menyebabkan pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan ada tiga hal yang dapat menimbulkan atau memicu stres bagi karyawan yaitu ekonomi, politik serta teknologi

1. Faktor organisasional

Terdapat beberapa faktor organisasional yaitu:

* 1. Tuntutan tugas. Terkait dengan pekerjaan individu yang meliputi desain pekerjaan, kondisi kerja dan tata ruang kerja secara fisik,
	2. Tuntutan peranan. Terkait dengan tekanan yang didapatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu dalam organisasi,
	3. Tuntutan interpersonal. Terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, trauma di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi,
1. Faktor pribadi

Faktor pribadi terkait dengan adanya permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian.

1. Indikator kinerja stres kerja

Menurut Hasibuan(2014:204) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam menberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubugan dengan tanggung jawab.
6. Jenis-jenis Stres Kerja

Menurut Quick dalam Rivai (2017:310) mengklasifikasikan stres meliputi dua jenis :

1. Eustress

Eustress adalah hasil dari respon positif, sehat dan konstruktif terhadap stres. Terkadang karyawan membutuhkan stres untuk memotivasi dirinya . Stres yang ada sebenarnya dapat diubah menjadi suasana hal yang postif dalam rangka menghadapi suatu peristiwa atau mencapai sesuatu.

1. Distress

Distress adalah respon terhadap stres negatif , tidak sehat , dan destruktif . Distress ada ketika seseorang tidak dapat mempertahankan tingkat stres yang dialaminya . Stres ini dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berprestasi . Distress terjadi ketika seseorang menyadari bahwa ada masalah dalam situasi penting, namun dia tidak yakin dapat menyelesaikannya.

**Kepuasan Kerja**

# Menurut Robbins dan judge dalam wibowo (2014:131) Kepuasan kerja yaitu sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan melakukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan , mengikuti aturan dan kebijakan organisasional memenuhi standar kerja.

# Menurut Afandi (2018: 74) Kepuasan kinerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

# JDI (Khalizadeh et al., 2013) merupakan salah satu mengukur kepuasan kerja dalam lima aspek seperti gaji, peluang promosi, hubungan rekan kerja, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri.

# Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja sebagai hasil evaluasi dari karakteristknya pekerjaan meliputi perasaan tingkah laku dalam mencapao salah satu nilai-nilai penting pekerjaan kepuasan diukur dari aspek gaji , peluang promosi , hubungan rekan kerja, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Wibowo (2017:417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu:

* + - * 1. *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya,
				2. *Discrepancies* (perbedaan), Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan.
				3. *Value attainment* (pencapaian nilai), Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasi% l dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting,
				4. *Equity* (keadilan), Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
				5. *Dispositional/ genetic components* (komponen genetik), Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.
1. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) antara lain:

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasa adil.
3. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan

Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

**Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal , tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

 Menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) Menyatakan kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang atau kelompok dalam satu perusahaan dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita perusahaan secara sah , tanpa melanggar hukum , serta bermoral dan beretika.

 Menurut Penelitian Eureka Media Aksara, 2022 Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlapas oleh adanya sebuah kinerja , sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai.

 Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil pelaksanaan tanggung jawab dari tugas tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam suatu periode waktu dengan memenuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral , serta etika , dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mahmudi (2005:20) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan antara lain:

1. Faktor personal/individual yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan , stres kerja , kepuasan kerja , kepercayaan diri , motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan , semangat , arahan , dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim , kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan , dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi sistem kerja , budaya organisasi , fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi , proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
6. Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins (2016:260) berikut beberapa indikator untuk Mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja. Berkaitan dengan hasil yang dapat di ukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
2. Kuantitas. Berkaitan dengan ukuran nilai atau jumlah hasil dari pengerjaan yang dicapai.
3. Ketepatan waktu. Berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Efektifitas. Berkaitan dengan gambaran yang memberikan suatu ukuran seberapa jauh target yang ditentukan dapat tercapai,
5. Kemandirian. Berkaitan dengan bagaimana individu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
6. Jenis- jenis kinerja karyawan

Menurut Robbins dalam Rozarie ( 2017: 65) penilaian kinerja terdiri Dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontigensi . Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah :

1. Pendekatan Sikap , pendekatan ini menyangkut penilaian tethadap sifatatau karakteristik individu.
2. Pendekatan Perilaku , melihat bagaimana orang berperilaku kemampuan orang untuk bertahan meningkatkan apabila penilaian kerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
3. Pendekatan Hasil , perilaku memfokuskan pada proses , pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang di selesaikan individu.
4. Pengekatan Kontingensi , Pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harusmembuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan.

**METODE PENELITIAN**

**Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode Analisis Deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

* 1. **Jenis dan Sumber Data**

Informasi yang hendak diambil dalam penelitian ini adalah yangberkaitan dengan Pengaruh Kompensasi , Budaya Organisasi, danStres Kerja terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Kuantitatif yaitu

penyajian data dalam bentuk angka-angka berasal dari skor jawaban

kuisioner dan hitungan statistik yang diperoleh dari hasil pengolahan menggunakan aplikasi SPSS.

Selanjutnya hasil statistik tersebut digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi , budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV. Madura Energy.

Dalam pengumpulan sumber data , peneliti melakukan pengumpulan sumber data yang berwujud primer dan data sekunder.

1. Data Primer

 Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti melakukan wawancara kepada pemimpin perusahaan CV. Madura Energy untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan.

1. Data Sekunder

 Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain) . Data sekunder berupa bukti , catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data documenter. Peneliti mendapatkan data sekunder ini dengan cara permohonan izin.

**Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang ditetapkan oleh peneliti sebagai lokasi penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Madura Energy yang berjumlah 112 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dankarakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2018). ). Pada penelitian kuantitatif menunjukkan jumlah sampel merupakan salah satu kunci dalam penelitian. Menggunakan sampel merupakan salahsatu untuk melakukan efisiensi karena keterbatasan peneliti untuk menjangkau semua populasi yang sering membutuhkan waktu yang lama dan biaya yang besar dapat dipakai adalah teknik slovin .

$$n=\frac{n}{\left(1+N(e \right) ) }$$

2

 n = Ukuran sampel atau jumlah responden

 N = Ukuran Populasi

 e= Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan

sampel yang masih bisa ditoleransi, e = 0,1(10%)

Maka untuk mengetahui sampel penelitian dengan perhitungan sebagai Berikut :

 N = 112/(1+112(0,1)

 n= 112/(1+1,12)

 n= 112/ 2,12

 n= 52,8 dibulatkan menjadi 53 karyawan /responden

**METODE ANALISIS DATA**

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian

 Diantaranya sebagai berikut :

1. Angket atau kuesioner

# . Deskriptif Analisis

# Menurut (Ghozali, 2018) deskriptif analisis digunakan untuk mengetahui gambaran dari keadaan perusahaan yang dijadikan sebagai tempat penelitian dengan menganalisis dan menyajikan data kuantitatif yang diperoleh dari responden penelitian. Metode statistik deskriptif digunakan agar dapat mengetahui gambaran dari distribusi frekuensi jawaban responden tentang pernyataan yang telah disusun peneliti.

# .Uji Validitas

Untuk mengukur sah tidaknya suatu kuisioner atau angket dalam penelitian dapat diuji dengan menggunakan uji validitas (Ghozali, 2018). Kuisioner atau angket dinyatakan valid jika item pernyataan atau pertanyaan pada kuisioner atau angket memenuhi ketentuan validitas data.

**Uji Reliabilitas**

(Ghozali,2018) Untuk menentukan instrumen penelitian yang digunakan benar- benar dapat dipercaya dan konsisten apabila instrumen penelitian tersebut digunakan ulang, untuk itu uji reliabilitas digunakan.

**Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018), Uji Normalitas adalah untuk mengetahui dalam model regresi dan variabel residual terdistribusi normal, uji statistik yang digunakan ialah Kolmogrov-Smirnov dengan membandingkan Asym. Sig. a = 0,05 dimana jika > a = 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal, akan tetapi jika Uji statistik Kolmogrov-Smirnof tidak terpenuhi maka menggunakan Uji Statistik Monte Carlo dalam pengujian Kolmogrov-Smirnof dengan tingkat Confidence Level sebesar 95% dengan tingkat kesalahan 5% Menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas menggunakan exact test Monte Carlo

**Uji Multikolinieritas**

Untuk melihat ada dan tidanknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model dengan mengguankan uji multikolinieritas bertujuan(Ghozali, 2018).

Pengujian multikolinieritaspada penelitian ini menggunakan metode Variance Inflantion Factor (VIF) dan Tolerance. Dengan ketentuan pengambilan keputusan ada dan tidaknya multikolinieritas (Ghozali, 2018) sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka di Indikasikan Terjadi Multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 atau mendekati maka tidak terindika persoalan Multikolinieritas

 **3.8.2.3.Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mengetahui suatu model terjadi ketidak samaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dengan menggunakan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat grafik plot (Scatterplot) aantara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SREIZID), dengan ketentuan pengambilan keputusan menurut (Ghozali, 2018).

# Teknik Pengujian Hipotesis

#  Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (Variabel *Intervening)* dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen peneliti menggunakan beberapa analisis , yaitu analisis regresi sderhana dan analisis jalur serta uji sobel.

# 3.9.1.1. Analisis Path

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (path analysis). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Sani dan Maharani, 2013:74). Ada beberapa istilah yang digunakan dalam analisis jalur yaitu sebagai berikut (Kusnendi, 2014)

# Uji Signifikan Parsial (Uji t )

 Menurut ( Sugiyono, 2013: 230) Uji t pada pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel secara individu dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika t hitung lebih kecil daripda t tabel dengan taraf signifikansi 5% maka mempunyai pengaruh yang tidak signifikan. Sebaliknya, apabila t hitung lebih besar atau sama dengan t tabel pada taraf signifikan 5% maka mempunyai pengaruh signifikan.

**Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Menurut Ghozali (2018:98) uji statistik F pada dasarnya

 menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang

 dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-

 sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara

 melakukan uji F adalah jika nilai sig < 0,05 maka semua varia

 independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**UJI VALIDITAS**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Item** | **r-hitung** | **r-tabel** | **Keterangan** |
| Kompensasi | Gaji dan Upah | X1.1 | 0,924 | 0,2706 | Valid |
| X1.2 | 0,989 | 0,2706 | Valid |
| Insentif | X1.3 | 0,977 | 0,2706 | Valid |
| Tunjangan | X1.6 | 0,986 | 0,2706 | Valid |
| Fasilitas | X1.7 | 0,980 | 0,2706 | Valid |
| Budaya Organisasi | Pelaksanaan Norma | X2.1 | 0,946 | 0,2706 | Valid |
| X2.2 | 0,973 | 0,2706 | Valid |
| Pelaksanaan Nilai-Nilai | X2.3 | 0,986 | 0,2706 | Valid |
| Kepercayaan | X2.5 | 0,960 | 0,2706 | Valid |
| Pelaksanaan Kode Etik | X2.7 | 0,979 | 0,2706 | Valid |
| Stres Kerja | Beban Pekerjaan | X3.1 | 0,985 | 0,2706 | Valid |
| X3.2 | 0,991 | 0,2706 | Valid |
| Sikap Kepemimpinan | X3.4 | 0,982 | 0,2706 | Valid |
| Waktu Kerja | X3.6 | 0,968 | 0,2706 | Valid |
| Konflik | X3.8 | 0,959 | 0,2706 | Valid |
| Otoritas Kerja | X3.9 | 0,954 | 0,2706 | Valid |
| Kepuasan Kerja | Pekerjaan | Z.1 | 0,953 | 0,2706 | Valid |
| Upah | Z.3 | 0,956 | 0,2706 | Valid |
| Promosi | Z.6 | 0,952 | 0,2706 | Valid |
| Pengawas | Z.7 | 0,964 | 0,2706 | Valid |
| Rekan Kerja | Z.9 | 0,923 | 0,2706 | Valid |
| Z.10 | 0,907 | 0,2706 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Kualitas Kerja | Y.1 | 0,907 | 0,2706 | Valid |
| Y.2 | 0,884 | 0,2706 | Valid |
| Kualitas | Y.3 | 0,886 | 0,2706 | Valid |
| Y.4 | 0,894 | 0,2706 | Valid |
| Ketepatan Waktu | Y.5 | 0,959 | 0,2706 | Valid |
| Efektifitas | Y.8 | 0,891 | 0,2706 | Valid |
| Kemandirian | Y.9 | 0,917 | 0,2706 | Valid |

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa semua item dari masing-masing variabel dapat dikatakan valid karena r-hitung yang diperoleh setiap item > r-tabel. Dengan demikian item pada angket dapat dinyatakan lulus uji validitas sehingga dapat diuji ke-tahap selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**UJI REABILITAS**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Nilai Cronbach’s Alpha** | **Nilai Minimum** | **Keterangan** |
| Kompensasi | 0,985 | 0,60 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,984 | 0,60 | Reliabel |
| Stres Kerja | 0,989 | 0,60 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,975 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,967 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data diolah 2023

Pada tabel 4.5 tersebut dapat diketahui bahwa data yang diperoleh setiap variabel adalah reliabel karena nilai cronbach’s alpha yang diperoleh >nilai minimum yang ditentukan. Sehingga dengan demikian data tersebut dapat dianalisis ke tahap selanjutnya.

**Hasil Analisis Deskriptif**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Rata-Rata Skor | Interpretasi |
| 1 | 1.0 – 1.80 | Jelek / sangat rendah |
| 2 | 1.81 – 2.60 | Kurang/ rendah |
| 3 | 2.61 – 3.40 | Cukup |
| 4 | 3.41 – 4.20 | Baik / tinggi |
| 5 | 4.21 – 5.0 | Sangat baik/ sangat tinggi |

Sumber: Nirmawati, (2018)

Berikut ini hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian ini (kompensasi, budaya organisasi, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan). Data jawaban yang diperoleh diolah menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.

 **Hasil Uji Normalitas**

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Jalur 1)

****

Sumber: Data diolah 2023

Pada Gambar 4.2 diketahui bahwa nilai Asymp sig. 0.003 lebih kecil dari 0.05 sehingga perlu menggunakan metode uji Monte Carlo. Dengan menggunakan metode uji monte carlo pada gambar tersebut diketahui bahwa nilai Monte Carlo sig. sebesar 0.151 lebih besar dari 0.05 yang artinya data tersebut ber-distribusi normal.

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (Jalur 2)

****

Sumber: Data diolah 2023

Pada Gambar 4.2 diketahui bahwa nilai Asymp sig. 0.086 lebih besar dari 0.05 hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data ber-distribusi normal serta memenuhi syarat untuk diuji ke tahap selanjutnya.

**Hasil Uji *Heteroskedastisitas***

Gambar 4.4 Hasil Uji *Heteroskedastisitas* (Jalur 1)

****

Sumber: Data diolah 2023

Pada Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Gambar 4.5 Hasil Uji *Heteroskedastisitas* (Jalur 2)

****

Sumber: Data diolah 2023

Pada Gambar 4.4 dapat diketahui juga bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Dengan demikian syarat untuk diuji ke tahap selanjutnya telah terpenuhi.

**Hasil Uji *Multikolinieritas***

Tabel 4.12 Hasil Uji *Multikolinieritas* (Jalur 1)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Collinearity* *Statistics*** | **Keterangan** |
| ***Tolerance*** | **VIF** |
| Kompensasi (X1) | 0,822 | 1,216 | Tidak terjadi *Multikolinieritas* |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,832 | 1,202 | Tidak terjadi *Multikolinieritas* |
| Stres Kerja (X3) | 0,980 | 1,020 | Tidak terjadi *Multikolinieritas* |

Sumber: Data diolah 2023

Pada Tabel 4.12 menunjukan bahwa variabel kompensasi (X1) dengan skor tolerance 0,822 > 0,1 dan VIF 1,216 < 10, variabel budaya organisasi (X2) dengan skor tolerance 0,832 > 0,1 dan VIF 1,202 < 10 dan variabel stres kerja (X3) dengan skor tolerance 0,980 > 0,1 dan VIF 1,020 < 10 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel kompensasi (X1), budaya organisasi (X2) dan stres kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Z) tidak terjadi atau bebas dari gejala *Multikolinieritas.*

Tabel 4.13 Hasil Uji *Multikolinieritas* (Jalur 2)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Collinearity* *Statistics*** | **Keterangan** |
| ***Tolerance*** | **VIF** |
| Kompensasi (X1) | 0,755 | 1,325 | Tidak terjadi *Multikolinieritas* |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,762 | 1,312 | Tidak terjadi *Multikolinieritas* |
| Stres Kerja (X3) | 0,877 | 1,140 | Tidak terjadi *Multikolinieritas* |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0,726 | 1,377 | Tidak terjadi *Multikolinieritas* |

Sumber: Data diolah 2023

Pada Tabel 4.13 menunjukan bahwa variabel kompensasi (X1) dengan skor tolerance 0,755 > 0,1 dan VIF 1,325 < 10, variabel budaya organisasi (X2) dengan skor tolerance 0,762 > 0,1 dan VIF 1,312 < 10, variabel stres kerja (X3) dengan skor tolerance 0,877 > 0,1 dan VIF 1,140 < 10 dan variabel kepuasan kerja (Z) dengan skor tolerance 0,726 > 0,1 dan VIF 1,377 < 10 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1), budaya organisasi (X2), stres kerja (X3) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak terjadi atau bebas dari gejala *Multikolinierita.* Dengan demikian syarat untuk diuji ke tahap selanjutnya telah terpenuhi.

**Hasil Analisis Jalur**

1. Analisis Jalur 1 (Pengaruh Langsung)

Berikut merupakan analisis jalur yang berkaitan dengan variabel kompensasi, budaya organisasi stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, model penelitian analisis jalur adalah sebagai berikut :

Gambar 4.6 Hubungan antar Variabel Jalur 1

Kompensasi (X1)

Budaya Organisasi (X2)

Kepuasan Kerja (Z)

Stres Kerja (X3)

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.14 Model Summary Jalur 1

****

Sumber: Data diolah 2023

Pada hasil analisis di atas dapat dilihat bahwa hubungan secara simultan variabel kompensasi, budaya organisasi stres kerja dan kepuasan kerja memiliki kontribusi 0,493 (49,3%) untuk mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan sisanya 50,7 % dipengaruhi variabel lain di luar model ini.

Tabel 4.15 *Coefficients* Jalur 1

****

Sumber: Data diolah 2023

1. Analisis Jalur 2 (Pengaruh Langsung)

Berikut merupakan analisis jalur yang berkaitan dengan variabel kompensasi, budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, model penelitian analisis jalur adalah sebagai berikut :

Gambar 4.7 Hubungan antar Variabel Jalur 2

Kompensasi (X1)

Budaya Organisasi (X2)

Kepuasan Kerja (Z)

Stres Kerja (X3)

Tabel 4.16 Model Summary Jalur 2

****

Sumber: Data diolah 2023

Pada hasil analisis di atas dapat dilihat bahwa hubungan secara simultan variabel kompensasi, budaya organisasi dan stres kerja memiliki kontribusi 0,274 (27,4%) untuk mempengaruhi kepuasan kerja sedangkan sisanya 72,6 % dipengaruhi variabel lain di luar model ini.

Tabel 4.17 *Coefficients* Jalur 2

****

Sumber: Data diolah 2023

1. Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Berikut merupakan analisis jalur pengaruh tidak langsung yang berkaitan dengan pengaruh variabel kompensasi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, model penelitian analisis jalur adalah sebagai berikut :

Gambar 4.8 Diagram Analisis Jalur

* β1= 0,281
* β4= 0,273

β2= 0,282

* β5= 0,334
* β3= - 0,285

Kompensasi (X1)

Budaya Organisasi (X2)

Kepuasan Kerja (Z)

Stres Kerja (X3)

Kinerja Karyawan (Y)

* β6= - 0,244

β7= 0,253

Dalam strategi *Causal Step* ada 3 persamaan regresi seperti yang dijelaskan Baron and Kenny (1986) yaitu 1) variabel independen terhadap variabel dependen 2) variabel independen terhadap variabel intervening 3) variabel intervening terhadap variabel dependen. Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat Ghozali (2018) yang mengungkapkan bahwa penentuan variabel intervening tergantung pada bentuk teoritiknya. Maka untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung dan total dari masing-masing variabel, diperlukan perhitungan dari nilai Koefisien Beta dengan rumus sebagai berikut:

X -> Z -> Y = nilai Beta (X -> Z) x nilai Beta (Z -> Y)

(Sumber: Baron and Kenny (1986))

 Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Jalur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Pengaruh Langsung** | **Total** |
| X1 🡪 Z | 0,281 | - |
| X2 🡪 Z | 0,282 | - |
| X3 🡪 Z | -0,295 | - |
| X1 🡪 Y | 0,273 | - |
| X2 🡪 Y | 0,334 | - |
| X3 🡪 Y | -0,244 | - |
| Z 🡪 Y | 0,253 | - |
| X1🡪Z🡪Y | 0,281 x 0,253 = 0,071 | 0,281 + 0,071 = 0,352 |
| X2🡪Z🡪Y | 0,282 x 0,253 = 0,071 | 0,282 + 0,071 = 0,353 |
| X3🡪Z🡪Y | -0,295 x 0,253 = -0,075 | -0,295 + -0,075 = -0,370 |

Sumber: Data diolah 2023

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil riset dan analisis tentang pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV. Madura Energy di Sumenep sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
10. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
	1. **Saran**

Berdasarkan hasil riset dan analisis tentang pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV. Madura Energy di Sumenep sebagai berikut:

1. Bagi CV. Madura Energy di Sumenep

Terdapat beberapa saran dari peneliti yang berdasar pada item atau indikator yang mendapat skor terendah dari responden. Pertama, pada variabel kompensasi hal yang perlu diperhatikan lagi adalah memaksimalkan tunjangan yang diberikan dengan memperhatikan peranan karyawan serta posisinya. Kedua, pada variabel budaya organisasi hal yang perlu diperhatikan adalah memaksimalkan kepercayaan atasan pada karyawan. Ketiga, pada variabel stres kerja hal yang perlu diperhatikan adalah memaksimalkan serta mengkaji masukan-masukan dari karyawan.

Keempat, pada variabel kepuasan kerja hal yang perlu diperhatikan adalah memaksimalkan promosi jabatan yang akan dilakukan dengan didasarkan pada keadilan serta kesetaraan dari setiap karyawan. Kelima, pada variabel kinerja karyawan hal yang perlu diperhatikan adalah memaksimalkan pengawasan terkait ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar sesuai atau melebihi harapan.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya dan Akademisi

Hasil riset ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi, referensi serta pengembangan disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkait kompensasi, budaya organisasi, stres kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Aryanta, I. K., Sitiari, N. W., Ngurah, P., & Yasa, S. (2019). Influence of Motivation on Job Stress , Job Satisfaction and Job Performance at Alam Puri Villa Art Museum and Resort Denpasar. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha, 6(2), 113–120.

Baron, R. M. dan D. A. Kenny. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51, 1173-1182.

Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. Safety Science, 98, 89–97. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005

Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed.). Salemba Empat.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakim, A. L., Sudarmiatin, & Sutrisno. (2018). The Effect of Work Stress on Turnover Intention with Work Satisfaction and Commitment as Intervening Variable (Study at PT Infomedia Solusi Humanika in Malang). European Journal of Business and Management, 10(12), 85–94. [www.iiste.org](http://www.iiste.org/)

Hariyanto, D., Soetjipto, B. E., & Sopiah. (2022). The Influence of Workload and Environment on Turnover Intention Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. PENANOMIC: International Jounal of Economicb, 1(3), 335–346. https://doi.org/https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.72

Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Herlambang, W., & Khaddafi, M. (2019). The Influence Of Leadership, Organizational Culture, Motivation And Compensation On Employee Performance In Regional Apparatus Organizations (OPD) At Baperlitbang Karimun Regency. Multidiciplinary Output Research For Actual and International Issue,2(1),143–150. https://doi.org/https://doi.org/10.54443/morfai.v2i1.211 USAFacts

Kenedi, J., Satriawan, B., Khaddafi, M., Batam, U., & Malikussaleh, U. (2022). The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences, 2(6), 817–826.

Kuncoro, A., Engkos, & Ridwan. (2018). Analisis Jalur (Path Analisis) (Edisi kedu). Alfabeta.

Mahmudi. (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik. UPP AMP YKPN. Nirmawati, U. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Agung Media.

Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership , Organizational Culture , Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 108–123. [https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.182](https://doi.org/https%3A//doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.182)

Rehman, M. ur, Irum, R., Tahir, N., Ijaz, Z., Noor, U., & Salma, U. (2012). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Colleges of Pakistan. Journal of Business Studies Quarterly, 3(3), 50–56.

Riyadi, S. (2019). The Influence of Job Satisfaction , Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance. International Review of Management and Marketing, 9(3), 93–99. https://doi.org/https://doi.org/10.32479/irmm.6920

Robbins, S. P. (2017). Prilaku Organisasi (Jilid 2). PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Simamora, H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. STIE YKPN. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, R & D. Alfabeta.

Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM. Andi.

Umar, H. (2003). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Gramedia Pustaka Utama.

Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., & Catur Widayati, C. (2020). Effect of compensation and organization commitment on tournover intention with work satisfaction as intervening variable in indonesian industries. Systematic Reviews in Pharmacy, 11(9), 287–298. https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.46

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja (Edisi Ke 5). PT. Raja Grafindo Persada.

Zaeni, N., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance. Point of View Research Management, 3(2), 161–173.

Zaki Azzuhairi, A., Budi Eko Soetjipto, & Puji Handayati. (2022). The Effect of Compensation and Work Motivation on Intention to Stay Through Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employees. International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS), 2(3), 712–https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i3.2