

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus Pada 3 SPBU Dibawah Satu Sistem Manajemen)**

Oleh:

Indira Putri Romadhona

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and compensation on performance and satisfaction as intervening variable case studies on 3 gas stations under the management system. This study used a purposive sampling method with certain criteria or considerations. The sample in this study were all SPBU employees with a total of 62 respondents. The type of data used in this study is primary data. The technique of collecting data uses questionnaire collection. Data analysis techniques used The results showed that work stress does not affect satisfaction, compensation affects satisfaction, satisfaction does not affect performance, work stress does not affect performance, compensation does not affect performance, work stress does not affect performance through satisfaction as an intervening variable compensation does not affect performance through satisfaction as an intervening variable.

Keywords: work stress, compensation, satisfaction and performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan manapun bisa saja terjadi stress kerja setiap karyawannya dan stress kerja yang dialami setiap karyawan berbeda – beda. Seorang atasan diharapkan bisa mengatasi stress kerja yang dialami oleh setiap karyawannya. Jika tingkat stress kerja karyawan meningkat maka berpengaruh kinerja yang rendah dan kepuasan yang rendah juga, dapat disimpulkan bahwa stress kerja yaitu suatu kondisi yang menrefleksikan rasa tertekan, tegang yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi maupun di sebuah perusahaan.

Untuk kompensasi adalah sebagian dari reward atau penghargaan yang diberikan untuk setiap karyawannya, reward akan diberikan apabila seorang

karyawan bisa memenuhi diatas target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan tersebut berhak mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Penelitian ini ada tiga perusahaan yang dimana ketiga perusahaan tersebut yang dimiliki oleh 1 orang dan di kelola oleh beberapa bawahannya.

Seorang atasan di sebuah perusahaan berhak untuk memberikan solusi untuk karyawannya yang mengalami stress kerja walaupun itu di tingkat normal hingga tidak normal. Sebagian karyawan yang mengalami stress kerja bisa dibilang tidak parah hanya normalnya stress sebagai karyawan pekerja seperti mengalami pencernaan yang tidak beres karena akan di test kelulusan sebagai pasti pas di SPBU yang dilakukan langsung dari pihak Pertamina.

Sebagai peneliti yang mengamati di perusahaan SPBU tidak terlalu banyak mengalami stress kerja baik akibat dari masalah pribadi atau yang lainnya. Sehingga tidak terlalu susah untuk mengidentifikasi sebuah masalah yang dialami para karyawan SPBU. Pada penelitian ini terinspirasi dari beberapa penelitian terdahulu salah satunya yaitu dalam penelitian yang dilakukan Peni Tunjung Sari (2011) objek yang digunakan adalah karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

STRESS KERJA

Menurut pendapat Hamali (2016) stress di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang bertambah tinggi bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stress di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, dimana para karyawan menemui kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, dan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Penyebab stress kerja dapat dibagi dua yaitu: faktor dari individu adalah usia, kondisi fisik dan faktor kepribadian, apakah kepribadian tipe A atau tipe B, pribadi ekstrovert atau intrivert yang secara keseluruhan dirangkum dalam 5 faktor kepribadian (*Big Five Factor Personality*, yang meliputi *Extraversion*, *Conscientiousness*, *Emotional Stability*, *Agreeableness* dan *Openness to Experience*), dalam hal ini emotional stability sangat berhubungan dengan mudah tidaknya seseorang mengalami stress.

Faktor dari luar individu adalah lingkungan baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja, cita-cita atau ambisi. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, oleh karena hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

H1: Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa stress kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

H4: Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

KOMPENSASI

Menurut Edison dkk (2017) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa mereka yang sumbangkan pada perusahaannya dalam bekerja, mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Kompensasi menurut Priansa (2018) harus memberikan dampak positif, baik bagi pegawai maupun bagi organisasi. Tujuan kompensasi disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1
Tujuan kompensasi

No	Tujuan	Penjelasan
1.	Ikatan Kerja Sama	Memberikan kompensasi akan membuat ikatan kerja sama yang baik antara pengusaha dan karyawannya.
2.	Kepuasan kerja	Karyawan bekerja memberikan semua kemampuan beserta pengetahuan semuanya untuk pencapaian tujuan di sebuah organisasi maupun di dalam perusahaan.
3.	Pengadaan pegawai	Akan lebih menarik apabila didampingi dengan kompensasi karyawan untuk memotivasi.

4.	Motivasi	Kompensasi yang layak untuk karyawan bisa memberikan motivasi kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.
5.	Disiplin	Memberikan kompensasi akan menciptakan kedisiplinan karyawan akan bekerja dan akan berperilaku seperti yang diinginkan perusahaan maupun organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, oleh karena hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

H2: Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja, oleh karena hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

H5: Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal seperti yang dikatakan oleh Badriyah (2015). Kepuasan kerja menurut Edison dkk (2017) adalah seperangkat perasaan seorang karyawan tentang hal yang membuat menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang sedang dihadapinya. Luthans (2006) mendefinisikan kepuasan sebagai hasil dari persepsi seorang karyawan mengenai seberapa baik hasil pekerjaan mereka yang akan dinilai penting. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu: Faktor Intrinsik adalah faktor yang muncul dari dalam diri sendiri dan dibawa oleh setiap karyawan akan bekerja (contohnya: tempat pendidikan dan institusi)

Faktor Ekstrinsik adalah faktor yang muncul dengan hal-hal yang berasal dari luar diri (contohnya: lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain dan sistem penggajian). Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa kepuasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

H3: Kepuasan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

KINERJA

Menurut Nur (2013) Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara Pegawai, Pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama.

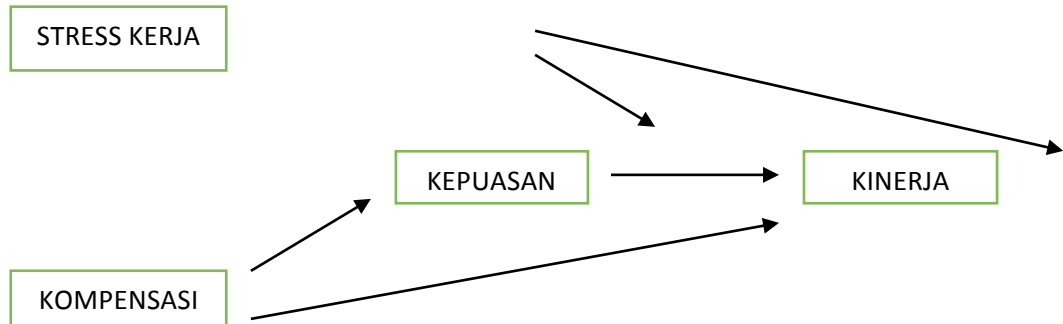
Karyawan yang memperlihatkan dirinya stress akibat pekerjaannya menimbulkan ketidakpuasan atas hasil kerjanya itu sendiri. Selain itu bisa membuat kinerjanya tidak meningkat namun menurun atau bisa jadi setara dengan hasil pekerjaan sebelumnya. Karyawan yang sudah mengalami stress kerja otomatis tidak menimbulkan kepuasan kerja yang maksimal. Perilaku yang ditimbulkan bisa menyebabkan karyawan lain juga bisa stress kerja dan tidak meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Penelitian Noermijati dan Primasari (2015) yang dilakukan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya cabang Gempol dengan jumlah 108 responden. Menggunakan path analysis, menunjukkan bahwa stress kerja tidak pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening.

H6 : Stress Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan

Sebagai Variabel Intervening

MODEL PENELITIAN



METODE PENELITIAN

PENDEKATAN PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan apabila masalah yang akan diteliti sudah jelas berdasarkan hasil pengamatan ataupun dengan cara wawancara pada sasaran penelitian. Pada metode kuantitatif teknik pengumpulan sampel dilakukan secara random, dengan menggunakan instrumen penelitian, dan data yang dianalisis bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

OBJEK DAN SUBJEK PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah 3 perusahaan yaitu SPBU Munggur yang beralamat di Jl. Munggur no 42 Demangan, SPBU Mudal yang beralamat di Jl. Palagan Tentara Pelajar Ds Mudal Sarihrajo Ngaglik Sleman Yogyakarta dan SPBU Ngampilan yang beralamat di Jl. Letjen Suprpto

no 100 Gedongtengen Yogyakarta. Untuk subjek penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah semua karyawan yang berada di 3 SPBU tersebut.

DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk jenis data yang digunakan peneliti adalah data primer, data primer adalah data yang didapatkan langsung dari sumbernya yaitu dengan cara wawancara, observasi, diskusi dan kuisisioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah menggunakan teknik pengumpulan kuisisioner. Untuk menjawab pertanyaan kuisisioner menggunakan skala *likert* yang nilainya adalah 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju.

POPULASI DAN TEKNIK SAMPLING

Sugiyono (2015) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dan sampel pada objek yang akan digunakan peneliti adalah dari SPBU pertama berjumlah 22 karyawan, SPBU kedua berjumlah 18 karyawan dan SPBU yan terakhir berjumlah 22 karyawan jadi total seluruh ada 62 karyawan dari digabungkan 3 SPBU. Sugiyo (2015) berpendapat bahwa teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel, teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampling jenuh atau sensus yaitu total dari keseluruhan populasi yang digunakan sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU dengan dibawah satu sistem manajemen, selanjutnya informasi tentang keadaan kerja yang sesungguhnya dari responden akan digambarkan melalui umur responden dan jenis kelamin responden dalam tabel dibawah ini:

TABEL 2
GAMBARAN UMUM RESPONDEN PENELITIAN

KETERANGAN RESPONDEN		JUMLAH	PERSENTASE (%)
Umur	15-20	2	3,3%
	21-30	24	38,7%
	31-40	25	40,3%
	41-50	11	17,7%
Jenis Kelamin	Laki- Laki	43	69,3%
	Perempuan	19	30,7%

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas gambaran umum responden penelitian ini dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak persentasenya adalah karyawan laki-laki dengan 69,3% dan umur karyawan rata-rata yang paling banyak yaitu dari umur 31-40 dengan 40,3%.

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif berdasarkan hasil tanggapan dari responden terhadap variabel stress kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Statistik Deskriptif variabel stress kerja

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Median
1. Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai.	62	2	5	2,68	2,50

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Median
2. Pekerjaan yang dihadapi saya melebihi jumlah waktu kerja karyawan, sehingga banyak pegawai yang frustrasi.	62	2	4	2,65	2,00
3. Konflik antara pimpinan dan pegawai sering terjadi, akan tetapi dapat diselesaikan dengan baik.	62	2	4	3,31	3,00
4. Penilaian terhadap pegawai menyebabkan saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.	62	1	4	2,73	3,00
5. Wewenang atau tanggung jawab yang tidak dijelaskan dengan baik, membuat para pegawai merasa tertekan.	62	1	5	3,19	3,50
6. Situasi atau keadaan kerja yang tidak sehat menyebabkan hubungan antar pegawai kurang baik.	62	2	5	3,32	4,00
7. Pegawai dilakukan dengan tidak adil oleh atasan sehingga, para pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja.	62	2	5	2,84	3,00
8. Pimpinan selalu memperlakukan pegawai dengan baik, sehingga pegawai termotivasi dalam bekerja.	62	1	5	3,23	3,00
9. Lingkungan kerja yang baik menunjang pekerjaan saya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.	62	1	5	2,03	2,00
10. Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai.	62	1	5	2,77	3,00
				2,87	2,9

Sumber : data primer diolah, 2018

Sesuai dengan tabel dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel stress kerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai atau

skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel stress kerja sebesar 1 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel stress kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel stress kerja sebesar 2,87 dapat dikatakan bahwa stress kerja termasuk cukup.

Tabel 4

Hasil Statistik Deskriptif variabel kompensasi

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Median
1. Gaji yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah (UMR).	62	1	4	2,92	3,00
2. Gaji yang saya terima telah sesuai dengan prestasi yang saya hasilkan.	62	1	4	2,97	3,00
3. Tunjangan keluarga diluar perhitungan upah minimal secara lauk.	62	1	4	2,68	3,00
4. Tunjangan kesehatan sesuai dengan ketentuanyang diatur dalam perundang-undangan.	62	1	5	3,02	3,00
5. Tunjangan hari raya atau keagamaan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan.	62	1	4	2,97	3,00
6. Mendapatkan tunjangan makna yang cukup setiap masuk kerja	62	1	4	2,71	3,00
7. Tunjangan insentif (bonus kerja) yang saya terima telah sesuai.	62	1	5	3,03	3,00
8. Setiap tahun menerima tunjangan jasa produksi.	62	1	5	2,68	3,00
9. Pembagian bonus yang diberikan dilkakukan secara proposional dan adil.	62	1	5	3,18	3,00
10. Jika mengambil cuti tahunan, syaa mendapat uang cuti dari perusahaan.	62	1	5	2,53	2,00
11. Setiap tahun kami melakukan liburan bersama seuruh karyawan.	62	1	5	2,82	3,00
				2,86	1,19

Sumber : data primer diolah, 2018

Sesuai dengan tabel dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel kompensasi. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel kompensasi sebesar 1

dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel kompensasi sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 2,86 dapat disimpulkan bahwa kompensasi termasuk cukup.

Tabel 5

Hasil Statistik Deskriptif variabel kepuasan kerja

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Median
1. Gaji yang saya terima sudah layak dan saya merasa puas.	62	1	5	2,82	3,00
2. Selain gaji saya menerima tunjangan lainnya.	62	1	4	2,97	3,00
3. Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan.	62	3	5	3,50	3,00
4. Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.	62	3	5	3,90	4,00
5. Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan.	62	2	5	3,81	4,00
6. Saya puas atas sistem promosi yang ada karena berdasarkan presentasi.		2	5	3,26	3,00
7. Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.	62	2	5	3,39	3,00
8. Atasan menunjukkan perhatian dan memebri nasihat.	62	2	5	3,48	3,50
9. Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.	62	2	5	3,42	3,00
10. Atasan selalu membantu saya dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.	62	2	4	3,37	3,00
11. Beban kerja cukup cerdas dan membantu dalam pekerjaan.	62	2	4	3,44	3,00
12. Rekan kerja menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya	62	2	5	3,89	4,00
13. Rekan kerja mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.	62	3	5	4,05	4,00
				3,48	3,35

Sumber : data primer diolah, 2018

Sesuai dengan tabel dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 1 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 3,48 membuktikan bahwa kepuasan termasuk tinggi.

Tabel 6
Hasil Statistik Deskriptif variabel kinerja karyawan

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Median
1. Saya sangat efektif dalam memberi kontribusi pada kinerja perusahaan.	62	2	4	3,53	4,00
2. Saya kadang bekerja lebih keras dari pada yang saya perlukan, karena saya senang melakukan pekerjaan dengan baik.	62	2	5	3,50	4,00
3. Saya merasa tidak senang ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan standar saya.	62	1	5	2,39	2,00
4. saya sering mencoba memikirkan cara melakukan pekerjaan dengan lebih efektif.	62	2	5	3,84	4,00
5. saya merasa bangga dan puas ketika melakukan pekerjaan dengan baik.	62	3	5	4,31	4,00
				3,5	3,6

Sumber : data primer diolah, 2018

Sesuai dengan tabel dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel kinerja sebesar 1 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel stress kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 3,51 disimpulkan bahwa kinerja karyawan tinggi.

UJI VALIDITAS

Berikut ini terdapat hasil uji validitas dari kuesioner masing – masing variabel penelitian.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas variabel stress kerja

Item Pertanyaan	Sig	Ket
X1-1	0,000	Valid
X1-2	0,000	Valid
X1-3	0,000	Valid
X1-4	0,000	Valid
X1-5	0,001	Valid
X1-6	0,000	Valid
X1-7	0,000	Valid
X1-8	0,897	Tidak Valid
X1-9	0,000	Valid
X1-10	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah, 2018

Pada tabel diatas merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel stress kerja. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ kecuali item pertanyaan nomor 8 memiliki nilai signifikan 0,897 sehingga membuat item pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid. Karena nilai signifikan yang melebihi dari 0,05 dikatakan tidak valid, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan nomor 1,2,3,4,5,6,7,9 dan 10 pada variabel stress kerja dinyatakan valid.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pertanyaan	Sig	Ket
X2-1	0,000	Valid
X2-2	0,000	Valid
X2-3	0,000	Valid
X2-4	0,000	Valid
X2-5	0,000	Valid
X2-6	0,000	Valid
X2-7	0,000	Valid
X2-8	0,000	Valid
X2-9	0,000	Valid
X2-10	0,000	Valid
X2-11	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah, 2018

Pada tabel diatas merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel kompensasi . Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing – masing nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga

apabila nilai setiap item pertanyaan bernilai $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan nomor 1 hingga nomor 11 pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Sig	Ket
Y1-1	0,000	Valid
Y1-2	0,000	Valid
Y1-3	0,000	Valid
Y1-4	0,000	Valid
Y1-5	0,000	Valid
Y1-6	0,000	Valid
Y1-7	0,000	Valid
Y1-8	0,000	Valid
Y1-9	0,000	Valid
Y1-10	0,000	Valid
Y1-11	0,000	Valid
Y1-12	0,118	Tidak Valid
Y1-13	0,096	Tidak valid

Sumber : data primer diolah, 2018

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ kecuali item pertanyaan nomor 12 dan 13 memiliki nilai signifikan 0,118 dan 0,096 sehingga membuat kedua item pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid. Karena nilai signifikan yang melebihi dari 0,05 dikatakan tidak valid, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan nomor 1 hingga nomor 11 pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan

Item Pertanyaan	Sig	Ket
Y2-1	0,000	Valid
Y2-2	0,000	Valid
Y2-3	0,000	Valid
Y2-4	0,000	Valid
Y2-5	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah, 2018

Pada tabel diatas merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel kinerja karyawan. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuisioner variabel kinerja dinyatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Berikut ini terdapat hasil dari uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	keterangan
Stress Kerja	0,700	reliabilitas
Kompensasi	0,958	Reliabilitas
Kepuasan	0,847	Reliabilitas
Kinerja	0,639	Reliabilitas

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas nilai *Cronbach Alpha* variabel stress kerja, kompensasi dan kepuasan yaitu $> 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

UJI MULTIKOLONIERITAS

Berikut ini terdapat tabel hasil uji multikolonieritas pada model regresi penelitian.

Tabel 12
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Stress kerja	0,981	1,019	Tidak ada multikolonieritas
Kompensasi	0,454	2,200	Tidak ada multikolonieritas
kepuasan	0,454	2,205	Tidak ada multikolonieritas

Sumber : data primer diolah, 2018

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Tabel 13
Hasil Analisis Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Stress kerja	0,390	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,841	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan	0,118	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan masing – masing variabel independen $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi penelitian ini.

UJI NORMALITAS

Tabel 14
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.60351088
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		1.035
Asymp. Sig. (2-tailed)		.234

PATH ANALYSIS PERTAMA

Tabel 15
Persamaan Regresi Pertama

Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
Stress kerja	0,546	-0,040	0,650
Kompensasi	0,546	0,733	0,000

Sumber : data primer diolah, 2018

*Variabel Dependen (Kepuasan)

Pada tabel diatas merupakan pengaruh dari variabel stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dapat diketahui hasil uji t statistik nilai signifikan pada variabel stress kerja sebesar $0,650 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan **H1 ditolak**, variabel kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan **H2 diterima**.

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,546 atau 54,6% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sisanya sebesar 45,4% merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini, untuk mencari nilai e1 dapat dilakukan

dengan cara $e1 = \sqrt{(1 - 0,546)} = 0,674$. Dan nilai *standardized coefficients* untuk jalur p1 sebesar -0,040 dan p2 sebesar 0,733.

PATH ANALYSIS KEDUA

Tabel 16
Persamaan Regresi Kedua

Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
Stress kerja	0,105	0,108	0,390
Kompensasi	0,105	0,037	0,841
kepuasan	0,105	0,292	0,118

Sumber : data primer diolah, 2018

*Variabel Dependen (Kinerja)

Dapat diketahui berdasarkan hasil uji t statistik didapatkan nilai signifikan pengaruh dari variabel kepuasan terhadap kinerja sebesar 0,118 sehingga **H3 ditolak**. Nilai pengaruh stress kerja terhadap kinerja sebesar 0,390 sehingga **H4 ditolak**. Nilai pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,841 sehingga **H5 ditolak**.

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,105 atau 10,5% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja sisanya sebesar 89,5% merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil tersebut bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,108 > dari nilai pengaruh tidak langsung sebesar – 0,004. Dan dinyatakan tidak pengaruh langsung dari variabel stress kerja terhadap kinerja melalui kepuasan sehingga **H6 ditolak**. Hasil tersebut bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,037 > dari nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,027. Dan dinyatakan tidak ada pengaruh langsung dari variabel kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan sehingga **H7 ditolak**.

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga bahwa kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keempat bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kelima bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keenam bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel intervening. Dan ketujuh bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan sebagai variabel intervening.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian yang telah dilakukan meskipun sudah mengikuti prosedur dan tata cara penelitian tetapi masih ditemukan adanya keterbatasan penelitian diantaranya meliputi :

1. Masih adanya jawaban kuisisioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti karena cenderung kurang teliti dengan pernyataan yang ada di kuisisioner sehingga terjadi tidak konsisten jawaban dalam kuisisioner ini. Hal seperti ini bisa diantisipasi peneliti dengan mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban dengan fokus. 2. Jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini tidak banyak hanya berjumlah 62 karyawan yang disebabkan adanya karyawan yang sedikit dalam ketiga SPBU ini yang bekerja.

SARAN

Berdasarkan dengan hasil penelitian, adapun saran yang akan diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Saran yang diberikan untuk perusahaan SPBU ini adalah harus memperhatikan lingkungan kerja yang sehat untuk karyawannya sehingga karyawan bisa menghasilkan kinerja yang memuaskan dan dapat memberikan rasa senang untuk dirinya sendiri bagi yang mencapainya. Kemudian peran seorang pemimpin harus dipertegas lagi karena adanya pemimpin maka bawahan akan bekerja sesuai perintah dan dengan adanya bekerja sesuai perintah dibutuhkan juga komunikasi yang baik antara pemimpin dan para karyawannya. Berdasarkan dari penelitian ini hanya diperlukan komunikasi antar pegawai dengan pemimpin dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk para karyawan bekerja dengan baik.

2. Bagi Peneliti

Adapun saran bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian di SPBU dibawah sistem manajemen yaitu sebagai berikut :

- a. Peneliti diharapkan lebih teliti dalam menemukan masalah yang ada di perusahaan sebelum melakukan penelitian lebih lanjut.
- b. Peneliti seharusnya dilengkapi dengan terhadap rekaman suara responden supaya data yang didapat peneliti lebih akurat.
- c. Menambahkan atau membenarkan variabel apa saja yang lebih berhubungan dengan lingkaran kerja perusahaan supaya hasil yang di dapat nantinya memuaskan untuk perusahaan dan untuk peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Nasuka, N., Haryono, A. T., & Hasiholan, L. B. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR BKK SEMARANG. *Journal of Management*, 3(3).
- Pratiwi, K., & Himam, F. (2014). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 42-49.
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Yuliana, M., Hasiholan, L. B., & Gagah, E. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT TARUNA SEJAHTERA UNGARAN. *Journal of Management*, 3(3).
- Prastyo, E., Hasiholan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 2(2).
- Ni'mah, U., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2017). PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Loenpia Mbak Liem). *Journal of Management*, 3(3).

Muhajir, M. A., & Basri, H. (2015). Pengaruh Pengalaman Audit, Kepuasan Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Studi pada Inspektorat Aceh). *Jurnal Administrasi Akuntansi: Program Pascasarjana Unsyiah*, 4(1).

Saryanto, S., & Amboningtyas, D. (2017). PENGARUH ROTASI KERJA, STRES, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA ACE HARDWARE SEMARANG). *Journal of Management*, 3(3).

Widhiastuti, H. (2002). Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 29(1), 28-42.

Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Edison, Emron dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Undip.

Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.

Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.

Setiadi, N. J., Miftah, G. R., & Nugraha, K. S. W. (2016). STRES KERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN LINI DEPAN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA: KAJIAN EMPIRIS PADA BEBERAPA PERUSAHAAN JASA SUB SEKTOR INDUSTRI KREATIF. *UNEJ e-Proceeding*, 231-243.

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).

Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.

Budiningsih, S., Warso, M. M., & Yulianeu, Y. (2017). Hubungan Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasional PT. Pertani (Persero), Wilayah Jateng & DIY. *Journal of Management*, 3(3).

Arofah, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Permata Cabang Bangkok Semarang. *Journal of Management*, 1(1).

Kadir, A., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. H. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.