

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM**

##### **1. PROFIL PERUSAHAAN**

SPBU atau yang ditengah Masyarakat disebut juga dengan istilah POM Bensin merupakan unit Usaha Migas mitra PT.PERTAMINA dengan komoditas yang sangat strategis, kegiatan utamanya adalah menyalurkan atau menjual Bahan Bakar Minyak bersubsidi kepada masyarakat umum khususnya untuk kebutuhan bahan bakar kendaraan masyarakat atau pribadi.

Namun Sebagaimana Kita ketahui bahwa mekanisme perdagangan atas komoditas yang berjenis Minyak dan Gas ini tidaklah sebebaskan komoditas perdagangan pada umumnya melainkan tata niaganya diatur oleh Undang-undang migas maka penyaluranyapun diatur sedemikian rupa sehingga dipisahkan antara Migas yang bersubsidi dengan Migas yang non subsidi.

Yang mana SPBU ini khusus menyalurkan atau melayani penjualan Bahan bakar minyak yang bersubsidi saja, sedangkan Bahan Bakar Minyak yang non subsidi yaitu untuk kebutuhan Industri atau kebutuhan komersial lainnya maka penyaluranya juga dilayani oleh SPBU ini.

SPBU yang dipilih untuk diteliti ini berdiri dalam satu pemimpin dengan 3 lokasi yang tersebar di wilayah Yogyakarta ini. Ketiga SPBU ini berada dibawah naungan satu manajemen, dalam pusat manajemen SPBU terdapat satu pemilik yang membawahi ketiga SPBU. Untuk SPBU yang

didirikan pertama di tahun 2003 yang berada di Jl. Palagan Tentara Pelajar Ds Mudal Sariharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta, disaat itu di zaman masih sepi adanya SPBU sehingga dikala itu masih banyak konsumen yang berkunjung datang.

Seiring berjalannya waktu didirikannya SPBU yang kedua ditahun 2004 yang berada di Jl. Letjen Suprpto no 100 Gedongtengen Yogyakarta dikala itu semakin berkembang zaman sudah ada beberapa SPBU yang didirikan oleh perusahaan lain dan semakin berkembangnya teknologi semakin banyak pula kendaraan bermotor sehingga membutuhkan bahan bakar.

Berjalannya zaman yang semakin berkembang ditahun 2007 didirikan lagi SPBU yang ketiga berada di Jl. Munggur no 42 Demangan Yogyakarta. Dari tiga SPBU ini bekerja dibawah satu perintah yaitu dari manajemen pusat dari manajemen pusat sendiri akan memberikan pengarahannya bagaimana SPBU berjalan dengan ketentuan dan syarat yang berlaku dari kantor Pertamina pusat.

Karena setiap SPBU pasti menjalankan bisnisnya dibawah perintah kantor Pertamina pusat dan harus melakukan setiap ada peraturan yang berlaku jika tidak dipatuhi maka SPBU yang bersangkutan akan ditegur, apabila dengan teguran itu tidak bisa dipatuhi maka kantor Pertamina pusat berhak menutup SPBU yang sudah melanggar. Adapun ketentuan yang diberikan kantor Pertamina pusat dengan mengharuskan SPBU yang berdiri menjual beberapa produk Pertamina sesuai dengan luas tempat dan

banyaknya masyarakat setempat. Seperti contoh untuk bahan bakar premium hanya untuk kalangan masyarakat kurang mampu sehingga masyarakat menengah ke atas bisa membeli produk Pertamina dengan produk yang lain seperti Pertalite, Pertamax dan Pertamax Turbo untuk mesin biasa. Jika mesin kendaraan tersebut diesel maka harus menggunakan produk dari Pertamina yang dijual di SPBU yang bernama Solar.

## **2. VISI DAN MISI**

Visi :

Menjadi perusahaan energy nasional kelas dunia yang memanfaatkan kekayaan sumber daya alam yang alami.

Misi :

Menjalankan usaha Minyak, Gas, serta energy baru dan terbarukan secara terintegrasi berdasarkan prinsip – prinsip komersial yang kuat.

## **3. MAKSUD DAN TUJUAN**

Berdasarkan alasan yang sudah dijabarkan maksud adanya SPBU ditengah masyarakat ini menjadi kebutuhan pokok apalagi bagi yang mempunyai kendaraan. Selain itu didirikannya SPBU salah satunya adalah menyalurkan bisnis ke kalangan umum yang diberikan dari kantor Pertamina pusat, yang dikelola setiap manajemen SPBU masing-masing. Adapun maksud adanya didirikannya SPBU adalah sebagai berikut ini:

- a. Mengimbangi laju pertumbuhan kendaraan yang setiap tahunnya cukup besar, sehingga pelayanan terhadap konsumen bias diatasi.
- b. Memicu laju pertumbuhan perekonomian masyarakat pedesaan karena lancarnya arus angkutan barang maupun orang.
- c. Membantu Pemerintah dalam penyediaan lapangan pekerjaan sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran.

#### **4. SUBJEK PENELITIAN**

3 SPBU dibawah satu sistem manajemen ini berjumlah 62 karyawan secara keseluruhan, untuk SPBU yang pertama sendiri berjumlah 22 karyawan, SPBU yang kedua berjumlah 18 karyawan dan SPBU yang ketiga berjumlah 22 karyawan. Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian kepada karyawan tidak berdasarkan kriteria tertentu dan peneliti melakukan penelitian kepada karyawan SPBU secara menyeluruh, tidak dibagi setiap jabatan kerja masing-masing karyawan yang bekerja di SPBU. Sehingga seluruh karyawan SPBU yang dibawah satu sistem manajemen ini merupakan subjek dari penelitian ini.

#### **5. GAMBARAN UMUM RESPONDEN**

Bagian gambaran umum responden ini menjelaskan tentang data deskriptif yang diperoleh dari responden penelitian serta untuk memberi informasi tentang keadaan kerja sesungguhnya yang sudah dijadikan sebagai sampel penelitian.

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 4. 1**  
**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%

## B. STATISTIK DAN DESKRIPTIF

Ghozali (2018) menyatakan bahwa statistik dan deskriptif memerikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).

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 4. 2**  
**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   |

|   |    |   |   |      |      |
|---|----|---|---|------|------|
| 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. 3**  
**Hasil Statistik Deskriptif variabel kompensasi**

| <b>Pertanyaan</b>   | <b>N</b> | <b>Min</b> | <b>Max</b> | <b>Mean</b> | <b>Median</b> |
|---|----------|------------|------------|-------------|---------------|
| 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 4. 4**  
**Hasil Statistik Deskriptif variabel kepuasan kerja**

| <b>Pertanyaan</b>  | <b>N</b> | <b>Min</b> | <b>Max</b> | <b>Mean</b> | <b>Median</b> |
|--|----------|------------|------------|-------------|---------------|
| 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  | 62       | 2          | 4          | 3,44        | 3,00          |



|  |    |   |   |      |      |
|--|----|---|---|------|------|
| pekerjaan.   |    |   |   |      |      |
| 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 4. 5**  
**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 kadan 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.

### C. UJI KUALITAS INSTRUMEN

#### 1. UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan di dalam suatu penelitian untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila setiap item pertanyaan pada kuesioner yang bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini di dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan uji kolerasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator kuesioner dengan total skor konstraknya, dari hasil uji kolerasi *bivariate* tersebut dapat diketahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian.

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

**Tabel 4. 6**  
**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 4. 7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

| Item<br>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 . Dari 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 4. 8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

| <b>Item<br/>Pertanyaan</b> | <b>Sig</b> | <b>Ket</b>  |
|----------------------------|------------|-------------|
| 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

Pada tabel diatas merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel kepuasan kerja. 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 4. 9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan**

| <b>Item<br/>Pertanyaan</b> | <b>Sig</b> | <b>Ket</b> |
|----------------------------|------------|------------|
| 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

## 2. UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur konsistensi dari setiap item pertanyaan pada suatu instrumen. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan menurut Sekaran (2000) dalam Rahmawati dkk (2016) suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .

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

**Tabel 4. 10**  
**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.

## D. UJI ASUMSI KLASIK

### 1. UJI MULTIKOLONIERITAS

Pada penelitian ini dilakukan uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Menurut Ghazali (2016) suatu model regresi yang baik yaitu tidak adanya multikolonieritas diantara variabel bebasnya. Berikut ini terdapat tabel hasil uji multikolonieritas pada model regresi penelitian.

**Tabel 4. 11**  
**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 |

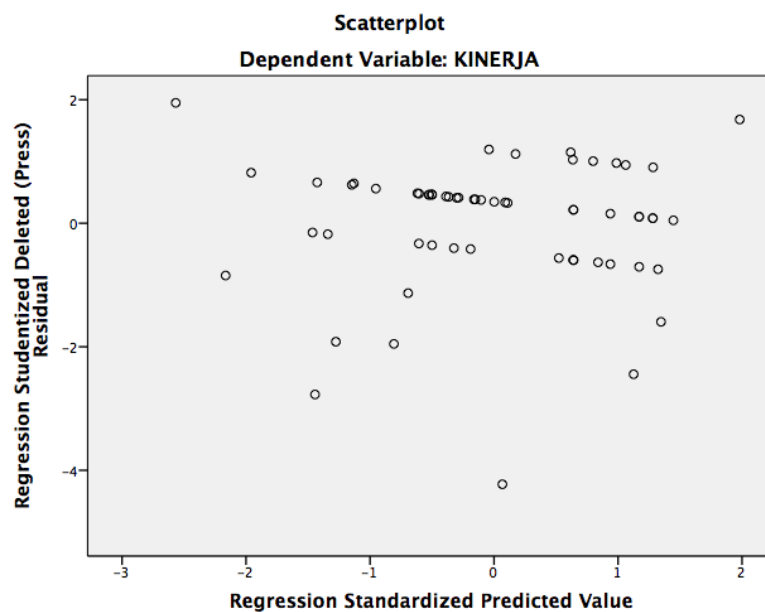
Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Tolerance dari variabel sebesar stress kerja  $0,981 > 0,10$ , variabel kompensasi dan kepuasan  $0,454 > 0,10$ . Serta hasil perhitungan nilai VIF dari variabel stress kerja sebesar  $1,019 < 10,00$ , variabel kompensasi  $2,200 < 10,00$  dan variabel kepuasan  $2,205 < 10,00$  . Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas diantara variabel stress kerja, kompensasi dan kepuasan.

### 2. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain menurut Ghazali (2018). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut

Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas melalui grafik plot dan uji glejser.



**Gambar 4. 1**  
**Grafik Scatterplot**

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

**Tabel 4. 12**  
**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.

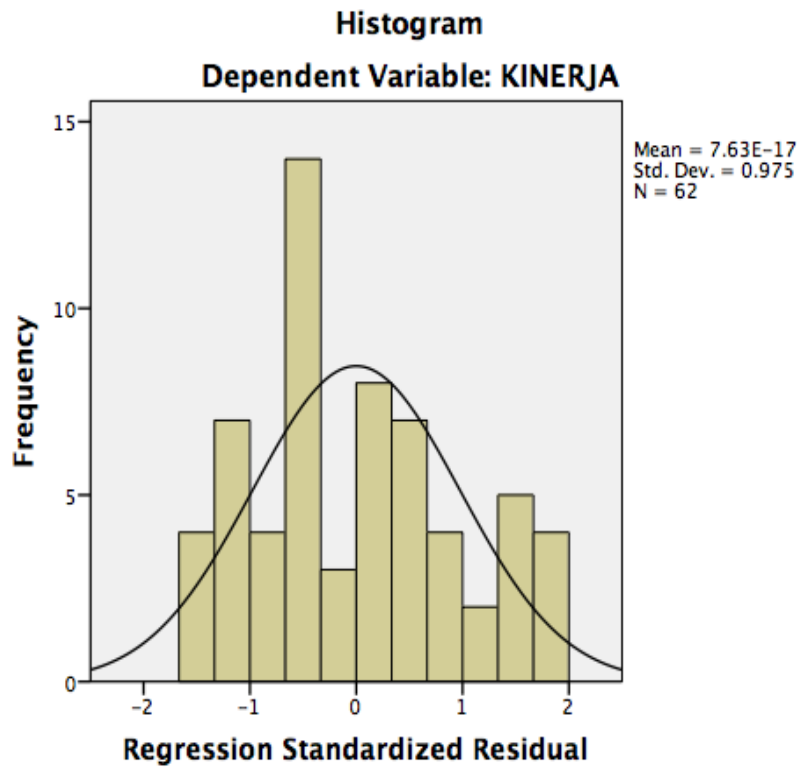
### 3. UJI NORMALITAS

Menurut Rahmawati dkk (2016) uji normalitas merupakan uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak berdistribusi normal pada suatu model regresi, hali ini dapat dianalisis dengan beberapa cara diantaranya sebagai berikut :

1. Dengan analisis grafik yaitu dengan cara melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Apabila pada plots titik – titik data menyebar secara berdekatan di sekitar garis diagonal maka dapat disimpulkan varibel bebas dan varibel terikat berdistribusi normal. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya atau tidak mengikuti arah pada garis diagonalnya maka dapat dikatakan variabel bebas dan variabel terikat tidak berdistribusi normal.



**Gambar 4. 2**  
**Grafik Normalitas**



2. Dengan uji statistik non – parametik *Kolmogorov – Smirnov*. Menurut Setyadi dan Wartini (2016) pada uji statistik non – parametik *Kolmogorov – Smirnov* menyatakan apabila nilai residual bernilai signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal sedangkan sebaliknya apabila nilai residual bernilai signifikan  $< 0,05$  data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4. 13**  
**uji statistik non – parametik *Kolmogorov – Smirnov***

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 62                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | 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  |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## E. TEKNIK ANALISIS DATA

### 1. PATH ANALYSIS PERTAMA

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *path analysis* atau analisis jalur melalui uji statistik (uji t). *Path analysis* di dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependennya melalui variabel intervening. *Path analysis* dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

**Tabel 4. 14**  
**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 |

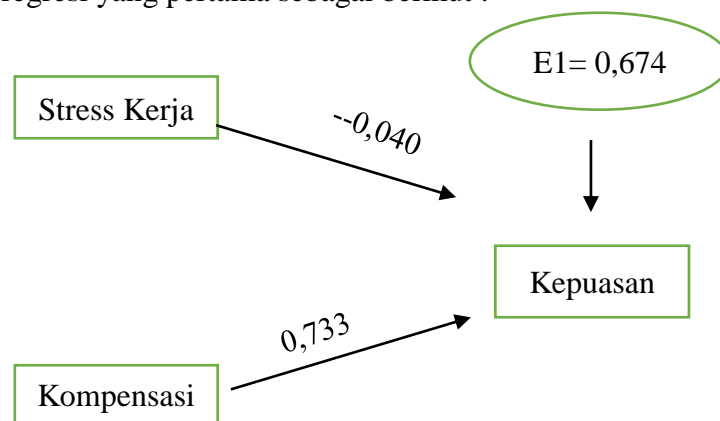
Sumber : data primer diolah, 2018

\*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**. Dan 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.

Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama sebagai berikut :



**Gambar 4. 3**  
**Model Jalur Regresi Pertama**

Pada gambar diatas dapat diketahui bahwa nilai P1 sebesar -0,040 merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja dan nilai p2 sebesar 0,733 merupakan jalur pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Nilai e1 sebesar 0,674 atau 67,4% merupakan jumlah varian dari variabel kepuasan kerja yang berasal dari pengaruh variabel lain selain dari variabel stress kerja dan kompensasi.

## PATH ANALYSIS KEDUA

**Tabel 4. 15**  
**Persamaan Regresi Kedua**

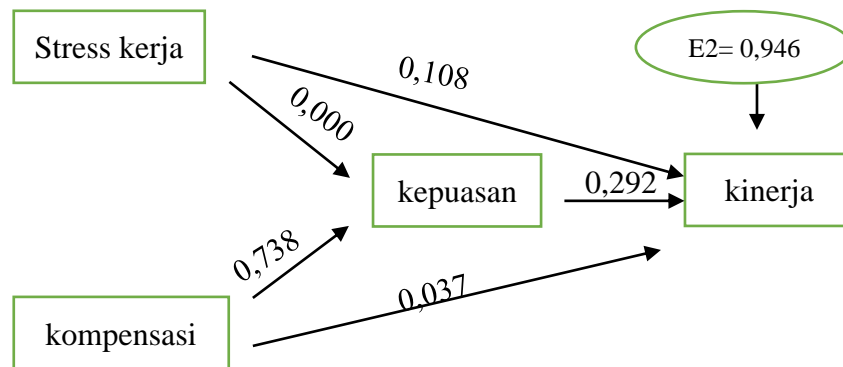
| Variabel     | Adjusted R square | Standardized Coefficients | Sig   |
|--------------|-------------------|---------------------------|-------|
| Stress kerja | 0,105             | 0,108                     | 0,390 |
| Kompensasi   | 0,105             | 0,037                     | 0,841 |
| kepuasan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

Sumber : data primer diolah, 2018

\*Variabel Dependen (Kinerja)

Pada tabel diatas merupakan pengaruh dari variabel stress kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan sebagai variabel intervening. 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**. Dan 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 dimasukan dalam penelitian ini, untuk mencari nilai  $e^2$  dapat dilakukan dengan cara  $e^2 = \sqrt{(1 - 0,105)} = 0,946$ . Dan nilai *standardized coefficients* untuk p3 sebesar 0,108, p4 sebesar 0,037 dan p5 sebesar 0,292. Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang kedua sebagai berikut :

**Gambar 4. 4**  
**Model Jalur Regresi Kedua**



Pada gambar diatas dapat diketahui bahwa nilai P3 sebesar 0,108 merupakan nilai jalur pengaruh langsung dari variabel stress kerja terhadap kepuasan dan nilai P4 merupakan nilai jalur pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kepuasan sebesar 0,037. Nilai P5 sebesar 0,292 merupakan nilai jalur pengaruh langsung dari variabel kepuasan terhadap kinerja.. Nilai e2 sebesar 0,946 merupakan jumlah varian dari variabel kinerja yang berasal dari pengaruh variabel lain selain dari variabel stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

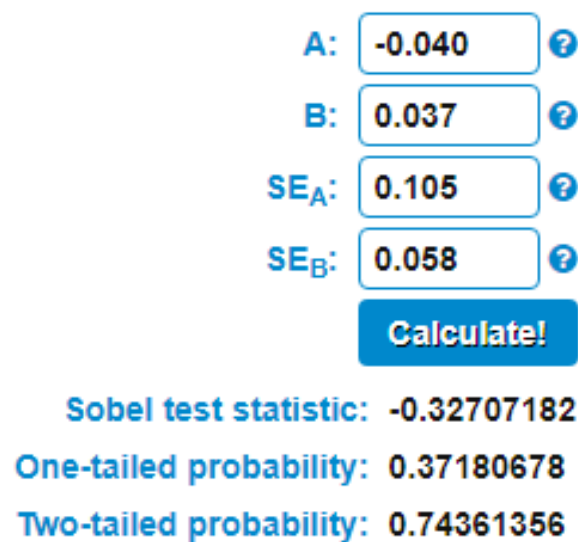
Berdasarkan hasil dari analisis jalur (*Path analysis*) yang telah dijelaskan sebelumnya diketahui bahwa nilai jalur P3 yang merupakan pengaruh langsung dari variabel stress kerja terhadap kinerja sebesar 0,108. Selanjutnya nilai jalur P1 x P3 yang merupakan pengaruh tidak langsung dari variabel stress kerja terhadap kinerja melalui kepuasan

sebesar  $(-0,040 \times 0,292) = -0,004$ . 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**. P2 yang merupakan pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kepuasan sebesar  $0,733$ . Selanjutnya nilai jalur P2 x P4 yang merupakan pengaruh tidak langsung dari variabel kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan sebesar  $(0,733 \times 0,037) = 0,027$ . 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**.

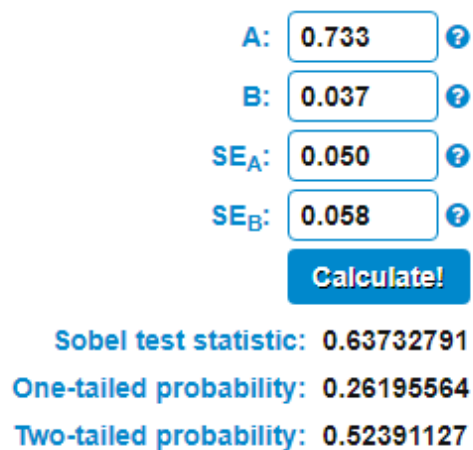
## 2. UJI SOBEL

uji sobel ini untuk mengetahui apakah variabel intervening yang diteliti oleh peneliti bisa dikatakan variabel intervening. Bisa dikatakan sebagai variabel intervening apabila hasil uji sobel lebih dari  $0,98$ , apabila  $<$  dari  $0,98$  tidak dikatakan sebagai variabel intervening.

**Gambar 4. 5**  
**Hasil Uji Sobel stress kerja terhadap kinerja melalui kepuasan**  
**sebagai variabel intervening.**



**Gambar 4. 6**  
**Hasil Uji Sobel kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan**  
**sebagai variabel intervening.**



## **F. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada sebelumnya dapat disimpulkan hipotesis pertama bahwa stress kerja tidak berpepengaruh terhadap kepuasan kerja, menurut penelitian terhaduhulu tidak ada yang berpendapat bahwa hasil tidak berpengaruh tapi setelah olah data hasil tidak berpengaruh yang bisa jadi karyawan SPBU merasa bahwa stress kerja tidak mempengaruhi nilai rendah atau tinggi sebuah kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis kedua bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan yang didukung oleh penelitian terdahulu Potale dan Uhing (2015), Dhermawan dkk (2012) dan Supatmi dkk (2013).

Hipotesis ketiga bahwa kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja, penelitian terdahulu tidak ada yang mengatakan sependapat dengan peneliti namun bisa dillihat dari fenomena yang terjadi pada karyawan SPBU yang merasa bahwa tingkat kinerja naik tidak berdasarkan kepuasan yang tinggi.

Hipotesis keempat bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, menurut peneliti terdahulu tidak ada yang berpendapat sama namun setelah melakukan olah data hasil tidak berpengaruh yang membuktikan bahwa karyawan SPBU tidak merasa kinerja akan meningkat apabila dihungkan dengan stress kerja.

Hipotesis kelima kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, menurut peneliti terdahulu Suryantari (2016) membuktikan bahwa adanya



kesamaan hasil antara hasil peneliti dengan Suryantari (2016) yang tidak signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis keenam stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui variabel kepuasan sebagai variabel intervening yang dilihat dari.

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan sebagai variabel intervening