

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

(Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Daya Anugrah Mandiri)

Ardinal Djalil¹, Wiara Sanchia Grafitia Ryana Devi²

^{1,2}Universitas Insan Cendekia Mandiri d.h UNBAR, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Jl. Lodaya No.38 Bandung, 40264, Indonesia.

Korespondensi :
ardi.djalil@yahoo.com

ABSTRACT: The purpose of this study was to determine whether there is an effect of financial compensation and job stress on employee job satisfaction either partially or simultaneously. The population in this study were 29 employees at the Head Office of PT Daya Anugrah Mandiri where the entire population was used as the object of research using saturated sampling. The variables studied in this study were job satisfaction, financial compensation, job stress. The method used in this research is a quantitative method with descriptive and verification approaches, and for data collection using survey methods, namely, questionnaires and interviews. The data collected is then analyzed using frequency distribution tables, classical assumption tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis and determination coefficient analysis, with the help of a computerized system. The results of the research show: (1) Job satisfaction is in the low category with a total score of 1117, financial compensation is in the poor category with a total score of 741, and job stress is in the high enough category with a total score of 901. (2) Partially, the effect of financial compensation on job satisfaction is very strong with the contribution of the influence of 78.7% and the remaining 21.3% is influenced by other factors. The effect of job stress is very strong on job satisfaction with the contribution of the influence of 78.5% and the remaining 21.5% is influenced by other factors. (3) Simultaneously, the influence of financial compensation and job stress is very strong with the contribution of the influence of 87.5% and the remaining 12.5% is influenced by other factors.

Keywords: Financial Compensation, Job Stress and Job Satisfaction

ABSTRAK: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Pusat PT Daya Anugrah Mandiri yang berjumlah 29 orang dimana seluruh populasi dijadikan sebagai objek penelitian dengan menggunakan *sampling* jenuh. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, kompensasi finansial, stres kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, dan untuk pengumpulan data menggunakan metode survei yaitu, kuesioner dan wawancara. Data yang terkumpul selanjutnya di analisis dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi, dengan bantuan sistem komputerisasi. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kepuasan kerja termasuk kategori kurang tinggi dengan total skor sebesar 1117, kompensasi Finansial termasuk kategori kurang baik dengan total skor sebesar 741, dan stres kerja termasuk kategori cukup tinggi dengan total skor sebesar 901. (2) Secara parsial, pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 78,7%

dan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi faktor lain. Pengaruh stres kerja sangat kuat terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 78,5% dan sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi faktor lain. (3) Secara simultan, pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 87,5% dan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: kompensasi finansial, stres kerja dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya teknologi maka perusahaan memerlukan berbagai cara untuk bisa bertahan ditengah persaingan yang ketat dengan lembaga keuangan lain yang memiliki teknologi lebih canggih, untuk itu perusahaan harus bisa memanfaatkan perkembangan teknologi agar tetap unggul dan tidak tertinggal oleh para pesaing, Perusahaan harus memiliki strategi untuk tetap bertahan dengan menunjukkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki agar perusahaan dapat menarik calon konsumen dan mempertahankan para konsumen yang di miliki terutama konsumen yang sudah loyal terhadap perusahaan.

Perusahaan perlu melakukan pengelolaan terhadap SDM yang dimiliki karena pengelolaan SDM sangat penting terutama bagi perusahaan jasa seperti Bank Perkreditan Rakyat (BPR) karena SDM atau karyawan yang mereka miliki akan secara langsung berinteraksi dengan para konsumen, maka dari itu perusahaan memerlukan SDM atau karyawan yang mampu bekerja dengan efektif dan efisien, selain itu perusahaan juga memerlukan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dan selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Ciri-ciri seperti itu akan dimiliki oleh karyawan yang memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi pandangan karyawan terhadap pekerjaannya seperti menurut Weihrich, Koontz (1994) dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:302) bahwa: "Kepuasan kerja adalah sikap positif dan negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya." Jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya maka prestasi kerja karyawan tersebut akan menurun karena kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan akan memberikan yang terbaik untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2013). Dengan demikian perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan agar perusahaan mampu mengelola tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga dengan kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki tingkat kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:203), menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor, seperti berikut: "Balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak."

Selain itu dalam hasil penelitian yang dilakukan Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) menyatakan bahwa: "Kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja."

Kompensasi dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja dengan giat karena kompensasi atau balas jasa tersebut merupakan tujuan utama karyawan bekerja, oleh karena itu kompensasi merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan (Veithzal Rivai Zainal dkk, 2016). Salah satu yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kompensasi yang adil dan layak karena dengan semakin adil dan layaknya kompensasi yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi semangat kerja serta kepuasan kerja karyawan. Menurut Simamora (2004) dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:223) bahwa: "Kompensasi terdiri dari dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial." Kompensasi finansial yang adil akan membuat karyawan bekerja dengan baik karena balas jasa yang diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Selain faktor kompensasi finansial, stres

kerja akibat banyaknya tekanan dan beban kerja yang berlebihan juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Stres kerja adalah suatu reaksi ganjil yang dirasakan oleh individu yang disebabkan oleh tekanan-tekanan yang diterimanya (Lijan Poltak Sinambela, 2016). Selain itu stres kerja dapat timbul jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya (Malayu S.P. Hasibuan, 2013). Dengan demikian maka stres kerja harus dikelola dengan baik sehingga yang tercipta adalah stres kerja yang bernilai positif sehingga tujuan perusahaan tidak akan terhambat. Seperti menurut Robbins dan Judge (2015:429) bahwa: “Banyak profesional yang memandang tekanan dari beban kerja yang berat dan tenggat waktu sebagai tantangan yang positif yang mendorong kualitas dari pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka.” Namun jika stres kerja karyawan tidak di kelola dengan baik dan terus di biarkan maka nantinya akan berdampak negatif pada diri karyawan seperti

PT Daya Anugrah Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan, meliputi penjualan barang dagang dan jasa. PT Daya Anugrah Mandiri adalah perusahaan yang Menjual Kendaraan bermotor, suku cadang dan selalu melakukan perbaikan dan berkesinambungan untuk mencapai kualitas Penjualan terbaik yang sudah tentu terjangkau dan memuaskan para pengguna kendaraan bermotor.

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan metode deskriptif dan verifikatif.

Metode Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014:2) adalah “penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya”.

Menurut Sugiyono (2014:14) yang dimaksud dengan metode analisis deskriptif adalah sebagai berikut: “Metode desriptif analisis adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya yang mencari hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Adapun metode verifikatif menurut Hasan (2008: 20) adalah “metode penelitian yang bertujuan unntuk menguji kebenaran sesuatu dalam bidang yang ada sebelumnya”.

Penyebaran kuisioner dengan google form, menurut Sudaryo, Yoyo dkk (2019; 1) “google formulir atau yang biasa disebut dengan google form adalah salah satu fitur google yang bertujuan memudahkan penggunaannya membuat suatu survei/formulir melalui internet”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi variable

1) Analisis Regresi Berganda

Untuk mempermudah perhitungan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software Statistic Product and Service Solution* (SPSS). Berikut hasil pengolahan data untuk model regresi berganda pada kepuasan kerja (Y), kompensasi finansial (X1), dan stres kerja (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.733	.569		4.801	.000

KOMPENSASI	.469	.109	.496	4.315	.000
STRES	-.439	.103	-.491	-4.275	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Hasil Kuesioner (diolah menggunakan Program SPSS)

Dari tabel 1 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,733 + 0,469X_1 + (-) 0,439X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Konstranta sebesar 2,733, jika kompensasi finansial (dan stres kerja) bernilai 0, maka kepuasan kerja karyawan memiliki nilai sebesar 2,733.
2. Koefisien regresi sebesar 0,469, hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan tingkat kompensasi finansial sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan meningkat 0,469.
3. Koefisien regresi sebesar (-)0,439, hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan tingkat stres kerja sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan menurun 0,439.

2) Analisis Koefisien Korelasi

a. Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Uji koefisien korelasi parsial dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara dua variabel serta seberapa erat tingkat hubungan yang ada. Dalam uji korelasi kita mencari besar koefisien korelasi parsial (r) yang besarnya antara 0 sampai 1. Jika nilai r positif, maka dikatakan mempunyai korelasi positif, dimana jika nilai satu variabel meningkat maka variabel lainnya juga ikut meningkat. Sebaliknya dikatakan berkorelasi negatif jika satu variabel naik akan membuat nilai variabel lain turun. Adapaun nilai r (koefisien korelasi) didapat dengan rumus Spearman Rank. Hasil uji koefisien korelasi parsial dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial
Correlations

		KOMPENSASI	STRES	KEPUASAN
Spearman's rho	KOMPENSASI	1.000	-.713**	.802**
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	29	29	29
STRES	Correlation Coefficient	-.713**	1.000	-.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	29	29	29
KEPUASAN	Correlation Coefficient	.802**	-.858**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	29	29	29

** Correlation is significant at the 0.01 level (2- tailed).
Sumber: Data Primer (diolah menggunakan program SPSS)

Dari data diatas dapat diketahui nilai korelasi antar variabel. Adapun kriteria penentuan keeratan hubungan adalah sebagai berikut:

0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Berdasarkan pada tabel 2 diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,802, nilai tersebut berada dalam range 0,80 sampai 1,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah sangat kuat. Koefisien korelasi bertanda positif artinya hubungan searah yang artinya semakin tinggi kompensasi finansial semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Sedangkan untuk nilai koefisien korelasi (r) stres kerja dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar (-)0,858, nilai tersebut berada dalam range 0,80 sampai 1,000, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah sangat kuat. Koefisien korelasi bertanda negatif (-) artinya hubungan berlawanan arah atau dengan kata lain jika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun.

b. Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat keeratan hubungan antara Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka penulis melakukan pengujian dengan analisis koefisien korelasi simultan (berganda) dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0. Hasil uji koefisien korelasi simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.935 ^a	.875	.865	.344	.875	90.706	2	26	.000

a. Predictors: (Constant), STRES, KOMPENSASI
Sumber: Data Primer (diolah menggunakan Program SPSS)

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa besarnya hubungan antara Kompensasi Finansial dan Stres Kerja secara simultan dengan Kepuasan Kerja adalah 0,935, hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat.

3) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas kompensasi finansial dan stres kerja terhadap variabel bebas yaitu kepuasan kerja, besarnya kontribusi variabel ini dapat dilihat dari nilai *R-Square*. Hasil perngujian koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi Finansial (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.779	.440

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber: Data Primer (diolah menggunakan Program SPSS)

Dari tabel output diatas, diketahui r-Square adalah sebesar 0,787, hal ini menunjukkan pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja sebesar 78,7% sisanya 21,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.777	.442

a. Predictors: (Constant), STRES

Sumber: Data Primer (diolah menggunakan Program SPSS)

Dari tabel output diatas, diketahui r-Square adalah sebesar 0,785, hal ini menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 78,5% sisanya 21,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.875	.865	.344

a. Predictors: (Constant), STRES, KOMPENSASI

Sumber: Data Primer (diolah menggunakan Program SPSS)

Dari tabel output diatas, diketahui R-Square adalah sebesar 0,875, hal ini menunjukkan pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 87,5% sisanya 12,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

2. Pembahasan

1) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang terdiri dari indikator bayaran pokok, insentif, tunjangan dan asuransi, jika dilihat dari hasil pengujian koefisien korelasi parsial diperoleh sebesar 0,802 hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh sangat kuat dan searah terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Daya Anugrah Mandiri . Selain itu, berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,787, hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh dari stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 78,7% sedangkan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh A.A. Mega Rosa Arini Putri (2014) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi,

dan kompensasi finansial terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT Dunia Garmen Internasional di Denpasar.” bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadek Edi Sanjaya dan I Wayan Gede Supartha (2015) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Warung Mina” bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah tingkat kompensasi finansial maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan, karena semakin terpenuhinya kebutuhan karyawan maka para karyawan akan lebih merasakan kepuasan atas pekerjaannya, hal ini didukung juga oleh teori yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2013:117) bahwa: “Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.”

2) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang terdiri dari indikator fisiologis, psikologis, dan perilaku, jika dilihat dari besarnya hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi parsial diperoleh sebesar $-0,858$, hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh sangat kuat dan tidak searah terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Daya Anugrah Mandiri . Selain itu, hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar $0,785$, maka kontribusi pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja sebesar $78,5\%$ sedangkan sisanya sebesar $11,5\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Gede Poniasih dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2015) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja, namun jika stres kerja rendah maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat.

3) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi simultan diperoleh nilai korelasi (R) sebesar $0,935$, hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kompensasi finansial dan stres kerja dengan kepuasan kerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan stres kerja secara simultan berpengaruh sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Daya Anugrah Mandiri . Selain itu, berdasarkan pengujian analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar $0,875$, maka kontribusi pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $87,5\%$ sedangkan sisanya sebesar $12,5\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang kondisi kompensasi finansial, stres kerja dan kepuasan kerja, serta pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Daya Anugrah Mandiri , maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Daya Anugrah Mandiri berada pada kategori **kurang tinggi** dengan total skor kenyataan sebesar

1117. Skor kenyataan tertinggi sebesar 88 diperoleh dari pernyataan saya sering tidak bersemangat dalam bekerja, sedangkan skor kenyataan terendah sebesar 64 diperoleh dari pernyataan saya selalu teringat akan pekerjaan jika tugas saya belum selesai. Skor kenyataan pada setiap butir pernyataan yang ada pada variabel kepuasan kerja masih kurang dari skor harapan sebesar 145 dengan kategori sangat baik.
2. Tanggapan responden mengenai variabel Kompensasi finansial pada Kantor Pusat PT Daya Anugrah Mandiri berada pada kategori **kurang baik** dengan total skor kenyataan sebesar 741. Skor kenyataan tertinggi sebesar 88 diperoleh dari pernyataan saya berharap perusahaan memberikan pembayaran pokok yang lebih baik dari sekarang, sedangkan skor kenyataan terendah sebesar 67 diperoleh dari pernyataan perusahaan memberikan pembayaran pokok yang adil. Skor kenyataan pada setiap butir pernyataan yang ada pada variabel kompensasi finansial masih kurang dari skor harapan sebesar 145 dengan kategori sangat baik.
 3. Tanggapan responden mengenai stres kerja pada Kantor Pusat PT Daya Anugrah Mandiri berada pada kategori **cukup tinggi** dengan total skor kenyataan sebesar 901. Skor kenyataan tertinggi sebesar 98 diperoleh dari pernyataan saya sering merasa cemas jika target kerja yang sudah ditetapkan tidak tercapai, sedangkan skor kenyataan terendah sebesar 84 diperoleh dari pernyataan tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak membuat saya tidak selera makan. Skor kenyataan pada setiap butir pernyataan yang ada pada variabel stres kerja masih tidak terlalu tinggi karena belum mendekati skor harapan sebesar 145 dengan kategori sangat tinggi.
 4. Kompensasi finansial mempunyai pengaruh sangat kuat dan searah terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Daya Anugrah Mandiri dengan tingkat keeratan sebesar 0,802, dengan kontribusi pengaruh sebesar 78,7% sedangkan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
 5. Stres kerja mempunyai pengaruh sangat kuat dan tidak searah terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Daya Anugrah Mandiri dengan tingkat keeratan sebesar (-)0,858, dengan kontribusi pengaruh sebesar 78,6% sedangkan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
 6. Kompensasi finansial dan stres kerja secara simultan berpengaruh sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Daya Anugrah Mandiri dengan tingkat keeratan sebesar 0,935, dengan kontribusi pengaruh sebesar 87,5% sedangkan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Hasan. (2008). *Manajemen Pemasaran dan Marketing*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Hasan, Iqbal (2012). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P .Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Putri, A.A Mega Rosa Arini. (2014). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol 3. No. 1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional Di Denpasar*. Universitas Udayana Bali.
- Poniasih, Ni Luh Gede dan Dewi A.A. Sagung Kartika (2015). *E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 4 No.6: Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Universitas Udayana Bali.

- Potale Rocky, dan Uhing Yantje. (2015). *Jurnal Emba Vol. 3 No. 1: Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Robbins P. Stephen dan Judge A. Timothy. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yoyo Sudaryo. dkk (2019). *Metode Penelitian Survai Online Dengan Google Forms*. Penerbit Andi.
- Zainal, Veithzal Rivai., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.