

Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan

Oleh:

Ilyas Hadi Pane

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Ilyashadi10@gmail.com

Salman Farisi

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

salmanfarisi@umsu.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job stress and compensation on job satisfaction at the Medan City Education Office. This research is a quantitative study using questionnaire data collection techniques. The population in this study amounted to 108 employees and the sample taken was 85 employees of the Medan City Education Office. The sampling technique used was purposive sampling technique. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that the value of Job Stress $T = 6.187$ then obtained $T_{count} > T_{table}$ or $6.187 > 1,663$, a significant value of $0.000 < 0.05$ so that job stress has a positive and significant effect on job satisfaction. The value of Compensation $T = 4.808$, then it is obtained that $t_{count} > T_{table}$ or $4.808 > 1,663$, a significant value of $0.000 < 0.05$ so that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. The value of F_{count} of job stress and compensation is 67.567 , so it is obtained $F_{count} > F_{table}$ or $67.567 > 2,716$, a significant value of $0.000 < 0.05$, the value of job stress and compensation has a positive and significant effect on job satisfaction at the Medan City Education Office.

Keyword : job stress, compensation, and job satisfaction

PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat ini, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena harus diakui manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Jika suatu organisasi telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi tersebut.

Sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan

dalam mencapai tujuannya. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia akan mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan.

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami karyawan berbeda-beda. Stress ditentukan pula oleh individunya sendiri. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya (Potale & Uhing, 2015).

Apabila seseorang mengalami stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya (Tallo, 2014). Pengendalian terhadap stres yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan dapat memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan.

Untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin dan motivasi kerja kepada para karyawan perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Arianty et al., 2016). Besarnya balas jasa yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Karyawan menganggap kompensasi sangat penting karena bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Tercapainya pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih baik dari karyawan. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Kompensasi memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Jika seorang karyawan mencapai kinerja maksimal yang diharapkan perusahaan, maka karyawan tersebut mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek penting, kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting untuk dipahami pengelola organisasi (Bangun, 2012). Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah pada kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

KAJIAN TEORI

Stress Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2011). Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya. Jika seseorang/karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang/karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang dilakukannya. Stres juga disebut sesuatu yang bersifat bahaya yang melanda atau mengancam mental dan fisik, respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban yang diberikan kepadanya. Apabila seorang karyawan mengalami stres akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya.

Faktor-faktor penyebab stres karyawan antara lain sebagai berikut : 1)Beban kerja yang sulit dan berlebihan, 2)Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, 3)Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, 4)Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, 5)Balas jasa yang terlalu rendah, 6)Frustrasi, 7)Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, 8)Berbagai bentuk perusahaan. Banyak faktor yang berperan terhadap munculnya stres, baik internal yang meliputi kondisi fisik dan psikologis, maupun eksternal yang meliputi faktor organisasional dan kondisi lingkungan kerja yang bising. Lingkungan yang bising merupakan gangguan yang dapat menyebabkan perubahan fisik, psikis dan tingkah laku manusia. Stres kerja merupakan reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui (1) *stress reaction* dan (2) *demands* (Nur, 2013). Menurut (Rivai, 2004) pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Pendekatan individu meliputi :
 - a. Meningkatkan keimanan
 - b. Melakukan meditasi dan pernapasan
 - c. Melakukan kegiatan olahraga
 - d. Melakukan relaksasi
 - e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2. Pendekatan perusahaan meliputi :
 - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - c. Menyediakan sarana olahraga
 - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
 - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
 - f. Melakukan restrukturisasi tugas
 - g. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

Menurut (Robbins, 2006) terdapat tiga indikator stres kerja, antara lain : a. Gejala psikologis, stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan seseorang, b. Gejala perilaku, keadaan dimana karyawan akan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan, c. Gejala fisiologis, merupakan keadaan dimana karyawan akan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat. Sedangkan menurut (Romli, 2010) adalah sebagai berikut : a. Kondisi pekerjaan, b. Masalah peran, c. Hubungan interpersonal, d. Kesempatan pengembangan karir, e. Struktur organisasi

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). (Azhar et al., 2020) mengemukakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Irfan, 2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut (Jufrizen, 2016) kompensasi adalah sama yaitu sebagai imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya. Sedangkan menurut (Harahap & Khair, 2019) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam bentuk kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sinollah, 2011). (Arianty et al., 2016) menyebutkan jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi finansial secara langsung (*financial compensation directly*) adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara langsung, berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran intensif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
- b. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yaitu kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
- c. Kompensasi non finansial (*non-finansial compensation*) adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan berupa pekerjaan dan lingkungan kerja.

Tujuan kompensasi adalah : 1. Ikatan kerjasama yaitu dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, 2. Kepuasan kerja yaitu dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan–kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya, 3. Pengadaan efektif yaitu jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah, 4. Motivasi yaitu jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya, 5. Stabilitas karyawan yaitu dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil, 6. Disiplin yaitu dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, 7. Pengaruh serikat buruh yaitu dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya, 8. Pengaruh pemerintah yaitu jika kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

(Arianty et al., 2016) faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi sebagai berikut : 1. Pertama faktor internal yaitu dana organisasi dan serikat pekerja. 2. Kedua, faktor pribadi karyawan yaitu produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, jenis dan sifat pekerjaan. 3. Ketiga, faktor eksternal yaitu penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup, kebijaksanaan pemerintah, kondisi perekonomian pemerintah. Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas. Menurut (Umar, 2007) terdapat beberapa indikator kompensasi anantara lain : 1) Gaji, 2) Insentif, 3) Bonus, 4) Upah, 5) Premi, 6) Pengobatan, 7) Asuransi. Menurut (Simamora, 2004) indikator kompensasi sebagai berikut : 1) Upah dan gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kepercayaan yang dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan (Utomo et al., 2017). Terdapat dua macam pengertian tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009). Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu reaksi yang menyangkut faktor fisik, psikologis dan emosional yang kompleks. Kepuasan kerja menunjukkan bahwa seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Wibowo, 2010). Menurut (Kreitner & Kinicki, 2001) terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan ini adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equality* (keadilan)

Dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain (Hasibuan, 2016): a) Balas jasa yang adil dan layak, b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, c) Berat ringannya pekerjaan, d) Suasana dan lingkungan pekerjaan, e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, g) Sifat pekerja monoton atau tidak. Menurut (Luthans, 2008) indikator yang dapat menilai kepuasan kerja antara lain :

- a. Pembayaran gaji
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Rekan kerja
- d. Promosi
- e. Penyelia (supervisi)

Sedangkan menurut (Hariandja, 2006) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut : 1. Gaji, 2. Pekerjaan itu sendiri, 3. Rekan sekerja, 4. Atasan, 5. Promosi

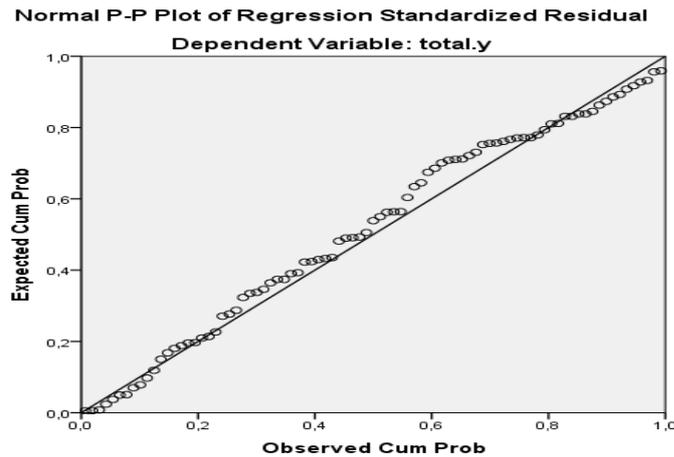
METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menganalisis hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung angka atau numerik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah 108 pegawai. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 85 pegawai dengan menggunakan rumus slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 2.1, dengan pengujian instrument, pengujian asumsi klasik, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas dari setiap variabel yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21 yang disajikan dalam bentuk gambar:



Gambar 1 Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel stress kerja dan kompensasi memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas terhadap variabel kepuasan kerja. Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.

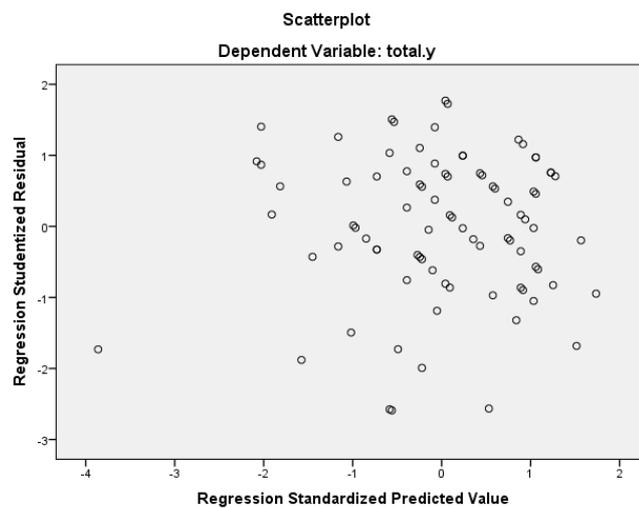
Tabel 1 Hasil Pengujian Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,818	2,918		4,393	,000		
total.x1	,424	,068	,503	6,187	,000	,697	1,435
total.x2	,361	,075	,391	4,808	,000	,697	1,435

a. Dependent Variable: total.y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel stress kerja (X1) sebesar 1,435 dan variabel kompensasi (X2) sebesar 1,435. Kedua variabel independen yakni stress kerja dan kompenasi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalm model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi varabel independen dengan nilai residualnya.



Gambar 3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi yang diteliti.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative. Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	12,818	2,918		4,393	,000		
total.x1	,424	,068	,503	6,187	,000	,697	1,435
total.x2	,361	,075	,391	4,808	,000	,697	1,435

a. Dependent Variable: total.y

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e = 12,818 + 0,424X_1 + 0,361X_2 + e$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

1. Nilai *constant* 12,818. Hal ini berarti bahwa, jika stress kerja dan kompensasi sama dengan nol atau *constant* maka kepuasan kerja adalah 12,818 satuan.
2. Nilai koefisien stress kerja 0,424. Hal ini berarti jika stress kerja meningkat satu-satuan maka kepuasan kerja meningkat 0,424 satu-satuan.
3. Nilai koefisien stress kerja 0,361. Nilai koefisien stress kerja 0,507. Hal ini berarti jika stress kerja meningkat satu-satuan maka kepuasan kerja meningkat 0,361 satu-satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Tabel 3 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,818	2,918		4,393	,000		
total.x1	,424	,068	,503	6,187	,000	,697	1,435
total.x2	,361	,075	,391	4,808	,000	,697	1,435

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Stress Kerja = 6.187 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $6.187 > 1,663$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Stress Kerja (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Kompensasi = 4,808 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4,808 > 1,663$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kompensasi (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji F (Secara Simultan)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*).

**Tabel 4 Hasil Uji f
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525,955	2	262,978	67,567	,000 ^b
	Residual	319,151	82	3,892		
	Total	845,106	84			

a. Dependent Variable: total.y

b. Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

Dalam menguji hipotesis dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ menggunakan rumus yaitu $dk = n - k - 1$ sehingga dengan begitu didapatkan $F_{tabel} = n - k - 1 = 85 - 2 - 1 = 82$. Nilai F_{hitung} adalah sebesar 67,567 sedangkan F_{tabel} untuk $dk = 82$ adalah sebesar 2,716. Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} stress kerja dan kompensasi adalah sebesar 67,567 dan F_{tabel} diketahui sebesar 2,716. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $67,567 > 2,716$. Kemudian dilihat dari hasil kepuasan kerja nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,622	,613	1,97284

a. Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

b. Dependent Variable: total.y

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,622 hal ini berarti 62,2% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel stress kerja dan kompensasi. Sisanya 40,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, nilai T_{hitung} Stress Kerja = 6.187 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $6.187 > 1,663$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka didapatkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila stress kerja pada pegawai dapat diatasi dengan

baik, maka pegawai akan lebih merasa puas dalam bekerja. Penelitian yang penulis lakukan, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yulianti, 2000) yang menunjukkan bahwa stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019); (Nasution, 2017) dan (Caryono, 2010) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, nilai T_{hitung} Kompensasi = 4,808 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4,808 > 1,663$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila kompensasi pada pegawai meningkat, maka pegawai akan lebih merasa puas dalam bekerja. Penelitian yang penulis lakukan, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinollah, 2011) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (J Jufrizen, 2017) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Socfin Indonesia Medan.

Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, nilai F_{hitung} stress kerja dan kompensasi adalah sebesar 67,567 dan F_{tabel} diketahui sebesar 2,716. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $67,567 > 2,716$. Kemudian dilihat dari hasil kepuasan kerja nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0.05$ maka didapatkan hasil bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila stress kerja diatasi dengan baik dan kompensasi pada pegawai meningkat, maka pegawai akan lebih merasa puas dalam bekerja. Penelitian yang penulis lakukan, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Potale & Uhing, 2015) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kompensasi dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji f didapatkan hasil bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya stress kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

REFERENSI

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswandi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. P. 1 (ed.)). Erlangga.
- Batubara, Soulthan S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi* 3(1), 40-50.
- Caryono, S. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Slta Di Bawah Yayasan Muhammadiyah Se Kabupaten Purworejo. *Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 1(1), 44–62. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Handayani, S., & Arianti, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalial & Sumbedaya Manusia Cetakan ke-15*. BPFE-Yogyakarta.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hariandja, M. T. E. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Harahap, D. S., & Soulthan S.B. (2020). The Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance at Capella Multidana Company Medan. *International Journal of Economics and Social Sciences (IJESS)*. 1(1), 5-10.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Irfan, A. (2018). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Kompensasi Dalam Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 264–274. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i2.15641>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture and Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance At Private Islamic Universities In The City Of Medan. *In Proceeding 1 St International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 1999, 179–186. <https://doi.org/10.31227/osf.io/mq2xz>
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keskaf Fisip*, 14.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47. <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the

- Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies.
- Luthans, F. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi Pert). Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M I. (2017). Pengaruh Stress Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intetion. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nasution, Muhammad Irfan, Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019*, 1–10. <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288578>
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 742. <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 63–73. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i1.6567>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungann Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Lima). Erlangga.
- Romli, A. (2010). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Pnm Al Ma Soem. *Tesis Tidak Diterbitkan*.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (SIEYKPN (ed.)).
- Sinollah. (2011). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap & J Pasuruan). *Jurnal Otonomi*, 11, 1–14.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana.
- Tallo, M. G. Y. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perhutani Plywood Industry Di Kabupaten Kediri Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1, 3. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Umar, H. (2007). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Utomo, K., Rahadhini, M. D., & Suddin, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Intervening (Survei Pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar).
Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 17, 219.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ket). Rajawali Pres.

Yulianti, P. (2000). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap
Fakultas Ilmu Social Universitas Airlangga. *Airlangga University Library*.