

## **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. BALI MODA BUSANA KARANGANYAR**

**Prasasti Catur Wulandari<sup>1)</sup>, Dewi Pujiani<sup>2)</sup>, Astrid Widayani<sup>3)</sup>**

<sup>1), 2), 3)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

*E-mail: prasasticatur82@gmail.com<sup>1)</sup>, dewipujiani8@gmail.com<sup>2)</sup>,  
astridwidayani@gmail.com<sup>3)</sup>*

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of compensation, work environment and work stress on job satisfaction of employees of PT. Bali Fashion Clothing Karanganyar either partially or simultaneously. The hypothesis in this study is that compensation, work environment and work stress have an effect on job satisfaction of employees of PT. Bali Fashion Clothing Karanganyar either partially or simultaneously. This research is a survey research with a quantitative research type. The data used in this study uses primary data from the results of the respondents' questionnaire answers. The study population consisted of all employees at PT Bali Moda Busana Karanganyar as many as 334 people with a sample taken using a proportional sampling technique of 25% of the population so that the total sample in this study was 84 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression test, t test, F test, and test the coefficient of determination. The results of the study draw the conclusion that compensation and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Bali Moda Clothing Karanganyar, while work stress has a negative and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Bali Fashion Clothing Karanganyar. Besides that, compensation, work environment and work stress have a significant influence on employee job satisfaction at PT. Bali Fashion Clothing Karanganyar simultaneously.*

**Keywords: compensation, work environment, work stress and job satisfaction**

### **PENDAHULUAN**

Dunia kerja sekarang dituntut menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan pelayanan dan harus mampu membangun dan meningkatkan kepuasan di dalam lingkungannya. Kepuasan kerja sebagai salah satu kondisi yang harus diciptakan oleh pihak manajemen perusahaan agar dapat selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana kondisi yang diterima karyawan dari perusahaan atas pekerjaan yang ada di tempat kerja yang sesuai harapan-harapan yang ada dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dibentuk dari adanya penghargaan ekstrinsik dapat berupa gaji, kondisi kerja tingkat pengawasan, lingkungan kerja dan sebagainya (Gibson, 2011: 182).

Kompensasi dalam perusahaan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara material maupun non material dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan pada karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya, sehingga kompensasi seringkali berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Andi Rasyid, 2019; Dewi Andriyani, 2019; Evi dan Ismiyati, 2020; dan Puspitawi dan Atmaja,

2020). Di satu sisi kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dari karyawan dapat berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerjanya (Hermingsih dan Purwati, 2020).

Lingkungan kerja baik lingkungan fisik seperti ruang kerja, fasilitas, sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja, lay out ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara sampai dengan pewarnaan yang ada di dalam ruangan, serta fasilitas pendukung lainnya seperti toilet, wc serta mushola seringkali mempengaruhi penilaian kepuasan kerja karyawan. Selain itu faktor lingkungan lain yang bersifat non fisik seperti komunikasi yang ada di tempat kerja, hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan, hubungan antar sesama rekan kerja serta hubungan dengan bawahannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kondisi-kondisi di atas apabila sesuai dengan harapan karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Tidak heran apabila lingkungan kerja seringkali berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Andriyani, 2019).

Stres kerja sebagai kondisi dimana karyawan itu berada dalam tekanan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kondisi ini dapat terjadi apabila beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan beban kerja yang terlalu berlebihan sehingga menjadikan karyawan merasa tidak nyaman atau tertekan. Kondisi ini akan dapat mengakibatkan kepuasan kerja yang turun. Banyak penelitian sebelumnya menerangkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Puspitawati dan Atmaja, 2020; dan Primayanti, dkk., 2022).

Kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja pada PT. Bali Moda Busana Karanganyar menjadi menarik untuk diteliti, karena dari kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja yang diterapkan pada pegawai dapat menumbuhkan kerja sama yang baik, semangat dalam bekerja dan rasa tanggung jawab. Dengan demikian yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar?, (2) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar?, (3) apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar?, (4) apakah kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar, (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar, (3) untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar, (4) untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Menurut Nawawi (2015: 315) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Hasibuan (2014:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas maka diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara tenaga kerja dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh tenaga kerja dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama

periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2014:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik perseorangan maupun kelompok.

Sofyandi (2013:38) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai serangkaian kantor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala bentuk lingkungan yang berada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

### **Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011: 32) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous (gugup/gelisah) dan merasakan kekhawatiran kronis. Karyawan sering mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Rivai, 2014: 71).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Gomes (2013: 178) menyebutkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Luthans (2015: 126) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang dan emosi seseorang pekerja berkenaan dengan beberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi dirinya.

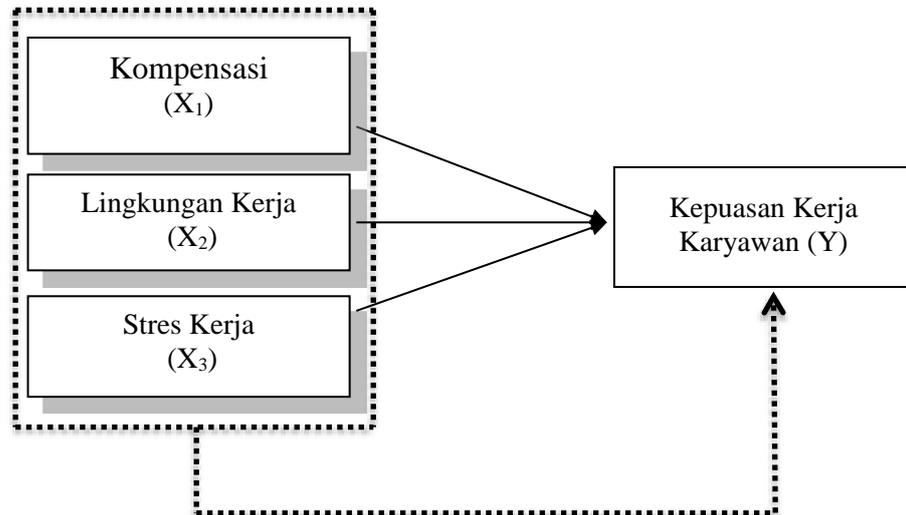
Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya.

### **Penelitian Terdahulu**

Rosyid, Andri (2019) yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sma Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan”. Hasil penelitian ini menarik kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Damayanti, Evi dan Ismiyati (2020) yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru”. Hasil penelitian ini menarik kesimpulan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Kerangka Pemikiran



Gambar Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Garis panah lurus, menunjukkan bahwa setiap variabel independen secara persial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan atau variabel dependen.
2. Garis panah lurus putus-putus, menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan atau variabel dependen.

### Hipotesis

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

H<sub>4</sub> : Kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar berjumlah 334 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 84 karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu proposional sampling.

Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y), serta variabel independen yaitu: kompensasi (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dan stres kerja (X<sub>3</sub>). Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah penilaian perasaan yang dirasakan karyawan terkait dengan perbandingan antara harapan dan kenyataan yang ada di dalam pekerjaan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2015), sebagai berikut :

- a. Upah yang diterima
- b. Adanya kesempatan promosi
- c. Pelaksanaan supervisi
- d. Kelompok kerja
- e. Kondisi kerja

### **2. Kompensasi**

Kompensasi dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar sebagai balas jasa atas hasil kerja yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial (Hasibuan, 2012: 119). Adapun indikator kompensasi menurut Pangabean (2012) dan Hasibuan (2012), sebagai berikut :

- a. Kompensasi finansial, terdiri dari :
  - 1) Gaji
  - 2) Tunjangan fungsional
- b. Kompensasi non finansial berupa :
  - 1) Pujian atasan,
  - 2) Fasilitas kerja,
  - 3) Peluang promosi.

### **3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan kondisi tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang ada pada karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Adapun indikator lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2014), sebagai berikut :

- a. Bangunan/ruang kerja
- b. Sarana dan prasarana
- c. Metode kerja
- d. Aturan Kerja
- e. Rekan Kerja (tim kerja)
- f. Kepemimpinan
- g. Suasana Kerja

### **4. Stres Kerja**

Stres kerja dalam penelitian ini penilaian responden terkait dengan tekanan yang dialami karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar dalam menghadapi pekerjaan. Adapun indikator stres kerja menurut Cooper dalam Rini (2012), sebagai berikut :

- a. Kondisi pekerjaan
- b. Konflik peran
- c. Pengembangan karir
- d. Struktur organisasi

Indikator-indikator diatas untuk menyusun item-item instrumen penelitian yang berupa pernyataan (kuisisioner). Tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala Likert yaitu: Sangat Setuju (SS)(skor 5), Setuju (S)(skor 4), Netral (N)(skor 3), Tidak Setuju (TS)(skor 2), Sangat Tidak Setuju (STS)(skor 1).

Uji intrument dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisisioner. Suatu

kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sedangkan Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Alat ukur dinyatakan punya reliabilitas yang tinggi jika alat ukur tersebut mantap dapat diandalkan dan dapat diramalkan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji deskriptif, uji hipotesis, dan uji linier berganda. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t (uji parsial), uji F (uji simultan), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Data yang terkumpul nantinya akan diolah menggunakan metode analisis statistik dengan program *software IBM SPSS statistik versi 25*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan (kesahihan) instrumen dalam mengukur variabel kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan karyawan. Keputusan mengenai butir item yang dinyatakan valid dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, jika r hitung > r tabel, maka butir item tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel dalam penelitian ini yaitu 0,212. Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Kompensasi

Tabel 1  
 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
P1	0,576	0,212	Valid
P2	0,593	0,212	Valid
P3	0,743	0,212	Valid
P4	0,776	0,212	Valid
P5	0,729	0,212	Valid

b. Lingkungan Kerja

Tabel 2  
 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
P1	0,248	0,212	Valid
P2	0,465	0,212	Valid
P3	0,482	0,212	Valid
P4	0,325	0,212	Valid
P5	0,323	0,212	Valid

c. Stres Kerja

Tabel 3  
 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
P1	0,663	0,212	Valid
P2	0,721	0,212	Valid
P3	0,668	0,212	Valid
P4	0,695	0,212	Valid
P5	0,662	0,212	Valid

d. Kepuasan Kerja

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
P1	0,842	0,212	Valid
P2	0,908	0,212	Valid
P3	0,803	0,212	Valid
P4	0,808	0,212	Valid
P5	0,767	0,212	Valid

Berdasarkan tabel diatas kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  pernyataan keempat variabel lebih besar dari  $r_{tabel}$ , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel kinerja dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah tingkat keadaan (kuesioner) dari daftar pertanyaan yang disebar kepada responden. Hal ini mengandung pengertian “Instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah cukup baik”. Alat ukur dinyatakan punya reliabilitas yang tinggi jika alat ukur tersebut mantap dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Adapun hasil uji reliabilitas antara lain sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,712		Reliabel
Lingkungan kerja	0,755	<i>Alpha Cronbach</i>	Reliabel
Stres Kerja	0,715	> 0,60 maka	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,884	<i>reliabel</i>	Reliabel

Hasil dari pengujian reliabilitas untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,712, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,755, Stres Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,715 dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,884, dari data tersebut seluruh pertanyaan dalam kuisisioner memiliki nilai Cronbach’s Alpha > 0,60, maka dapat dinyatakan data tersebut Reliabel.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Tabel 6

Tabel Uji Regresi Linier Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-21.065	2.522		-8.353	.000
1					
Kompensasi	1.223	.064	.847	19.248	.000
Lingkungan Kerja	.665	.138	.219	4.833	.000
Stres Kerja	-.208	.097	-.215	-2.952	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pada tabel 6 maka disajikan kembali nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas. Nilai  $\alpha$  (konstan) = -21,065, bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat variabel kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja maka akan dapat menurunkan kepuasan karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

Nilai  $\beta_1 = 1,223$ , bernilai positif artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Sehingga apabila terdapat peningkatan kompensasi dan

variabel lain dianggap konstan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

Nilai  $\beta_2 = 0,665$ , bernilai positif artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Sehingga apabila terdapat peningkatan lingkungan kerja dan variabel lain dianggap konstan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

Nilai  $\beta_3 = -0,208$ , bernilai negatif artinya stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan. Sehingga apabila terdapat peningkatan peningkatan dan variabel lain dianggap konstan, maka akan dapat menurunkan kepuasan karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

**Uji Persial (Uji T)**

Tabel 7  
 Hasil Uji Persial (Uji T)  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-21.065	2.522		-8.353	.000
1	Kompensasi	1.223	.064	.847	19.248	.000
	Lingkungan Kerja	.665	.138	.219	4.833	.000
	Stres Kerja	-.208	.097	-.215	-2.952	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian uji T pada tabel 7 diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa:

- a. Variabel Kompensasi  
 Dapat dilihat dari Tabel 7 nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $19,248 > 1,990$ ) dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.
- b. Variabel Lingkungan Kerja  
 Dapat dilihat dari Tabel 7 nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $4,833 > 1,990$ ) dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.
- c. Variabel Stres Kerja  
 Dapat dilihat dari Tabel 7 nilai  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu ( $-2,952 < 1,990$ ) dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,001 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya stress kerja mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

**Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 8  
 Hasil Uji Simultan (Uji F)  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1264.307	3	421.436	183.981	.000 <sup>b</sup>
	Residual	183.252	80	2.291		
	Total	1447.560	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Dapat dilihat dari Tabel 8 nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $183.981 > 2,72$ ) dan nilai

signifikansi ( $p\text{-value}$ ) < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar secara simultan.

### Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Tabel 9  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 <sup>a</sup>	.873	.869	1.513

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Data primer

Dapat dilihat dalam tabel 9 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* dalam penelitian ini sebesar 0,869. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar sebesar 86,9% sedangkan sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti kepemimpinan, kesejahteraan, dan karakter individu.

### Pembahasan

#### a. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Untuk pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu (19,248 > 1,990) dan nilai signifikansi ( $p\text{-value}$ ) < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosyid, Andri (2019); Hermingsih, Anik dan Purwanti, Desti (2020); Andriany, Dewi (2019); Damayanti, Evi dan Ismiyati (2020); Puspitawati, Ni Made Dwi dan Atmaja, Ni Putu Cempaka Dharmadewi (2020) yang menerangkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

#### b. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu (4,833 > 1,990) dan nilai signifikansi ( $p\text{-value}$ ) < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosyid, Andri (2019); Andriany, Dewi (2019); dan Damayanti, Evi dan Ismiyati (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### c. Pengaruh Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Untuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu (-2,952 < -1,990) dan nilai signifikansi ( $p\text{-value}$ ) < 0,05 yaitu (0,001 < 0,05), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya stres kerja

mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati, Ni Made Dwi dan Atmaja, Ni Putu Cempaka Dharmadewi (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi stress kerja yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar yang menimbulkan tekanan bagi karyawan sehingga karyawan merasa stres dengan beban kerja yang ada di tempat kerja merupakan kondisi yang tidak sesuai antara harapan dan kenyataan yang ada di tempat kerja.

d. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $183,981 > 2,72$ ) dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar secara simultan. Dengan demikian hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar" terbukti kebenarannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.
3. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.
4. Kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

### Saran

1. Diperlukan kesesuaian lingkungan kerja yang ada ditempat kerja dengan yang dibutuhkan karyawan, karena apabila karyawan merasa nyaman dan mudah dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
2. Dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan perlu untuk dapat menciptakan kondisi agar karyawan tidak merasa stres di tempat kerja, seperti memberikan beban target yang berlebihan bagi karyawan tanpa melihat kemampuan karyawan, serta memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuannya.
3. Mengingat dalam penelitian ini terbatas pada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar, maka bagi peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian yang terkait dengan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek yang lebih kompleks.

## DAFTAR PUSTAKA

Andriany, Dewi. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional

- Damayanti, Evi dan Ismiyati. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru*. Economic Education Article Journal, Vol 9 (1) (2020), hal. 33-49. DOI: 10.15294/eeaj.v9i1.37165.
- Hermingsih, Anik dan Purwanti, Desti. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. Jurnal Dimensi, Vol. 9, No. 3. November 2020. ISSN: 2085-999, hal. 574-597.
- Puspitawati, Ni Made Dwi dan Atmaja, Ni Putu Cempaka Dharmadewi. 2020. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Bakti Saraswati Vol. 09 No. 02. September 2020 ISSN : 2088-2149, e-ISSN : 2685-3302.
- Rosyid, Andri. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sma Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan*. Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*. Rineka Cipta, Jakarta.