



**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI SERTA KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TUNAS ARTHA
GARDATAMA (TAG) CABANG JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND MOTIVATION WITH
COMPENSATION TO EMPLOYEE SATISFACTION PT. TUNAS ARTHA
GARDATAMA (TAG) BRANCH JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Gagas Cipta Pambudi

NIM.120810201213

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2016



**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI SERTA KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TUNAS ARTHA
GARDATAMA (TAG) CABANG JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND MOTIVATION WITH
COMPENSATION TO EMPLOYEE SATISFACTION PT. TUNAS ARTHA
GARDATAMA (TAG) BRANCH JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan guna sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember

Oleh:

Gagas Cipta Pambudi

NIM.120810201213

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2016

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Gagas Cipta Pambudi
NIM : 120810201213
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tunas Artha
Gardatama (TAG) Cabang Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

7 Oktober 2016

Yang menyatakan,

Gagas Cipta Pambudi

NIM : 120810201213

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tunas Artha
Gardatama (TAG) Cabang Jember

Nama Mahasiswa : Gagas Cipta Pambudi

NIM : 120810201213

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 6 Oktober 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Muhammad Syaharudin M.M.

NIP. 195509191985031003

Drs. Sunardi M.M.

NIP. 195304031985031001

Menyetujui
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S. S.E., M.M.

NIP. 197805252003122022

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI SERTA KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TUNAS ARTHA
GARDATAMA (TAG) CABANG JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Gagas Cipta Pambudi

NIM : 120810201213

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

20 Oktober 2016

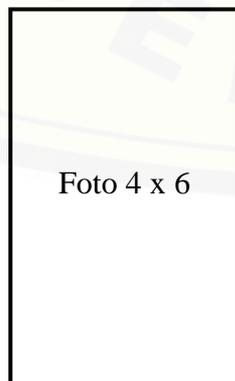
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Markus Apriono M.M. : (.....)
NIP. 196494941989021001

Sekretaris : Dr. Handriyono M.Si. : (.....)
NIP. 19608021990021001

Anggota : Dr. Sumani M.Si. : (.....)
NIP. 196901142005011002



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E, MM., Ak
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang salam serta shalawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang tidak terkira kepada:

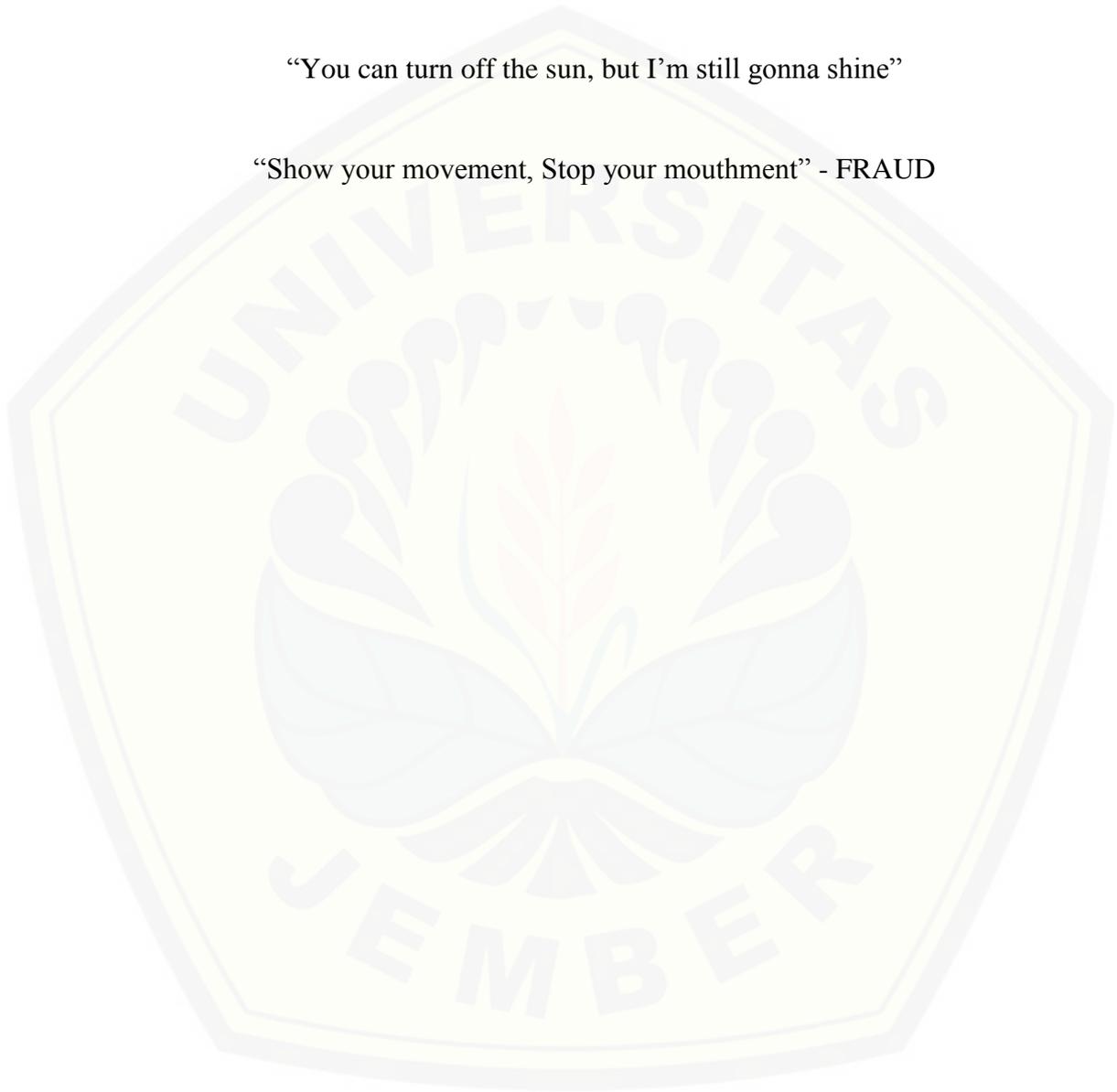
1. Orang tua saya tercinta, Ayah Eko Wahyudi dan Ibu Muslifah yang telah memberikan kasih sayang, semangat, dukungan moral maupun material dan doa;
2. Kakak saya Mustika Wahyu Setyorini dan keponakan tersayang Alzena Khansa Tsabita yang telah memberikan semangat;
3. Guru-guru saya sejak sekolah dasar hingga sekolah menengah atas, beserta bapak dan ibu dosen yang telah memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran selama saya menuntut ilmu;
4. Orang spesial, Putri Wulandari yang selama ini memberikan dukungan, semangat dan doa;
5. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2012 yang sekaligus menjadi kolega minum kopi, khususnya kepada Gilang, Harish, Udin, Amar, Ian, Ahong, Ubet, Samid dan semua teman-teman sejurusan manajemen yang telah memberikan semangat dan dukungan;
6. Almamater yang saya banggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

“Banyak kegagalan hidup terjadi karena orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya kesuksesan ketika mereka menyerah” (Thomas Alfa Edison)

“You can turn off the sun, but I’m still gonna shine”

“Show your movement, Stop your mouthment” - FRAUD



RINGKASAN

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI SERTA KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TUNAS ARTHA GARDATAMA (TAG) CABANG JEMBER; Gagas Cipta Pambudi; 120810201213; 2016; 110 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berharga bagi perusahaan karena peran dari sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan peran optimal dari sumber daya manusia yang dimiliki agar perusahaan mempunyai daya saing tinggi serta mampu bersaing secara global. Salah satu strategi yang di tempuh oleh perusahaan adalah dengan memperkuat kapasitas perusahaan serta mengoptimalkan tingkat kepuasan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan faktor fundamental dalam perusahaan. Tingkat stres yang rendah, motivasi yang tinggi serta pemberian kompensasi yang baik tentu akan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.

Obyek pada penelitian ini adalah PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 karyawan operasional PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember yang telah bekerja diatas 1 tahun, dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember yang terbagi beberapa bidang meliputi RPL (*Replenishment*) 27 karyawan, MTC (*Maintenance*) 15 karyawan, dan CIT (*Cash In Transit*) 10 karyawan. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 23 indikator, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh stres kerja dan motivasi serta kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember, maka dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja, motivasi, dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND MOTIVATION WITH COMPENSATION TO EMPLOYEE SATISFACTION PT. TUNAS ARTHA GARDATAMA (TAG) BRANCH JEMBER; Gagas Cipta Pambudi; 120810201213; 2016; 110 pages; Bachelor of Economics and Business; University of Jember.

Human resources is a very important asset and valuable to the company because of the role of human resources will determine the success and failure of the company. Every company needs the optimal role of human resources owned company to have high competitiveness and be able to compete globally. One strategy which is taken by the company is to strengthen the capacity of the company and to optimize the level of satisfaction of human resources for human resources is a fundamental factor in the company. The stress level is low, high motivation and good compensation would increase the level of employee satisfaction in the work. The purpose of this study was to analyze the effect of work stress, motivation, job satisfaction and compensation for employees of PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Branch Jember.

Object in this research is PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Branch Jember. The population in this study were 52 operational employees of PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Branch Jember who have worked over one year, and the sample in this study were all employees of the operational. Tunas Artha Gardatama (TAG) Branch Jember is divided into several fields includes RPL (Replenishment) 27 employees, MTC (Maintenance) 15 employees, and CIT (Cash In Transit) 10 employees. In this study the number of variable indicators totaling 23 indicators, data analysis method used in this research is multiple linear regression, to know the effect of partial and simultaneous between work stress variables, motivation, and compensation for job satisfaction variables.

Based on the results of research and discussion on the effect of work stress and motivation and compensation on employee job satisfaction PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Branch Jember, it can be concluded that the stress of work, motivation, and compensation partially and simultaneously significant effect on job satisfaction of employees of PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Branch Jember.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi serta Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Drs Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
3. Drs. Muhammad Syaharudin M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran, serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan,
4. Drs. Sunardi M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran, serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan,
5. Drs. Markus Apriono M.M., Dr. Handriyono M.Si., dan Dr. Sumani M.Si Selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi,

6. Drs. Marmono Singgih M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada saya selama studi,
7. Seluruh dosen dan staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini,
8. Teristimewa ayah dan ibu, Eko Wahyudi dan Muslifah, kakak saya Mustika Wahyu Setyorini, keponakan saya Alzena Khansa Tsabita, dan keluarga besar saya, yang selama ini telah memberikan dukungan do'a, moril maupun materil, nasehat, bimbingan, semangat dan kasih sayang, dalam penyelesaian skripsi selama ini agar menjadi kekuatan terbaik,
9. Guru-guru mulai dari SD, SMP, SMA sampai perguruan tinggi yang memberikan saya bekal ilmu dan bimbingan dengan penuh kesabaran,
10. Orang spesial, Putri Wulandari yang selama ini memberikan dukungan, semangat dan doa yang tiada habisnya,
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2012, khususnya Gilang, Harish, Udin, Ubet, Ian, Ahong, Anam, Eko, Amar, Samid dan semua teman-teman manajemen angkatan 2012 yang telah memberikan semangat dan dukungan,
12. Temanku Ryan Lendra, yang sekaligus menjadi narasumber dalam penelitian ini,
13. Para sahabat KKN 135 Suprayugo Israel, Sigit, Bety dan Azizah yang telah memberikan dukungan dan motivasi,
14. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 07 Oktober 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Stres Kerja	6
2.1.2 Motivasi	12
2.1.3 Kompensasi.....	18
2.1.4 Kepuasan kerja.....	22
2.1.5 Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	27
2.1.6 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	28
2.1.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.3 Kerangka Konseptual	32
2.4 Hipotesis.....	33
BAB 3. METODE PENELITIAN	35
3.1 Rancangan Penelitian	35
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.2.1 Populasi.....	35
3.2.2 Sampel.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data	35
3.3.1 Jenis Data.....	35

3.3.2 Sumber Data	36
3.4 Metode Pengumpulan Data	36
3.5 Identifikasi Variabel.....	37
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.7.Skala Pengukuran.....	42
3.8 Teknik Analisis Data.....	43
3.8.1 Uji Instrumen	43
3.8.2 Uji Normalitas.....	44
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.8.4 Uji asumsi Klasik.....	45
3.8.5 Uji Hipotesis	46
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	49
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil penelitian.....	51
4.1.1 Gambaran Singkat PT. Tunas Artha Gardatama (TAG).....	51
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Tunas Artha Gardatama (TAG)	52
4.1.3 Uraian Tugas	52
4.1.4 Ruang lingkup jasa yang diberikan	53
4.1.5 Visi dan misi perusahaan	54
4.1.6 Hari dan waktu kerja karyawan	55
4.1.7 Pemberian Kompensasi.....	55
4.1.8 Tata tertib perusahaan	55
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	58
4.3.1 Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	59
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi	60
4.3.3 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	61
4.3.3 Deskripsi Variabel Kepuasan kerja.....	62
4.4 Uji Instrumen	62
4.4.1 Uji validitas	62
4.4.2 Uji reliabilitas.....	64
4.4.3 Uji normalitas data	64
4.5 Analisa Regresi Linier Berganda.....	65
4.6 Uji asumsi klasik.....	66
4.6.1 Uji multikolinieritas	66
4.6.2 Uji heteroskedastisitas.....	67
4.7 Uji Hipotesis	68
4.7.1 Uji T	68
4.7.2 Uji F	69
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi	69
4.8 Pembahasan.....	70
4.8.1 Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	70
4.8.2 Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	71

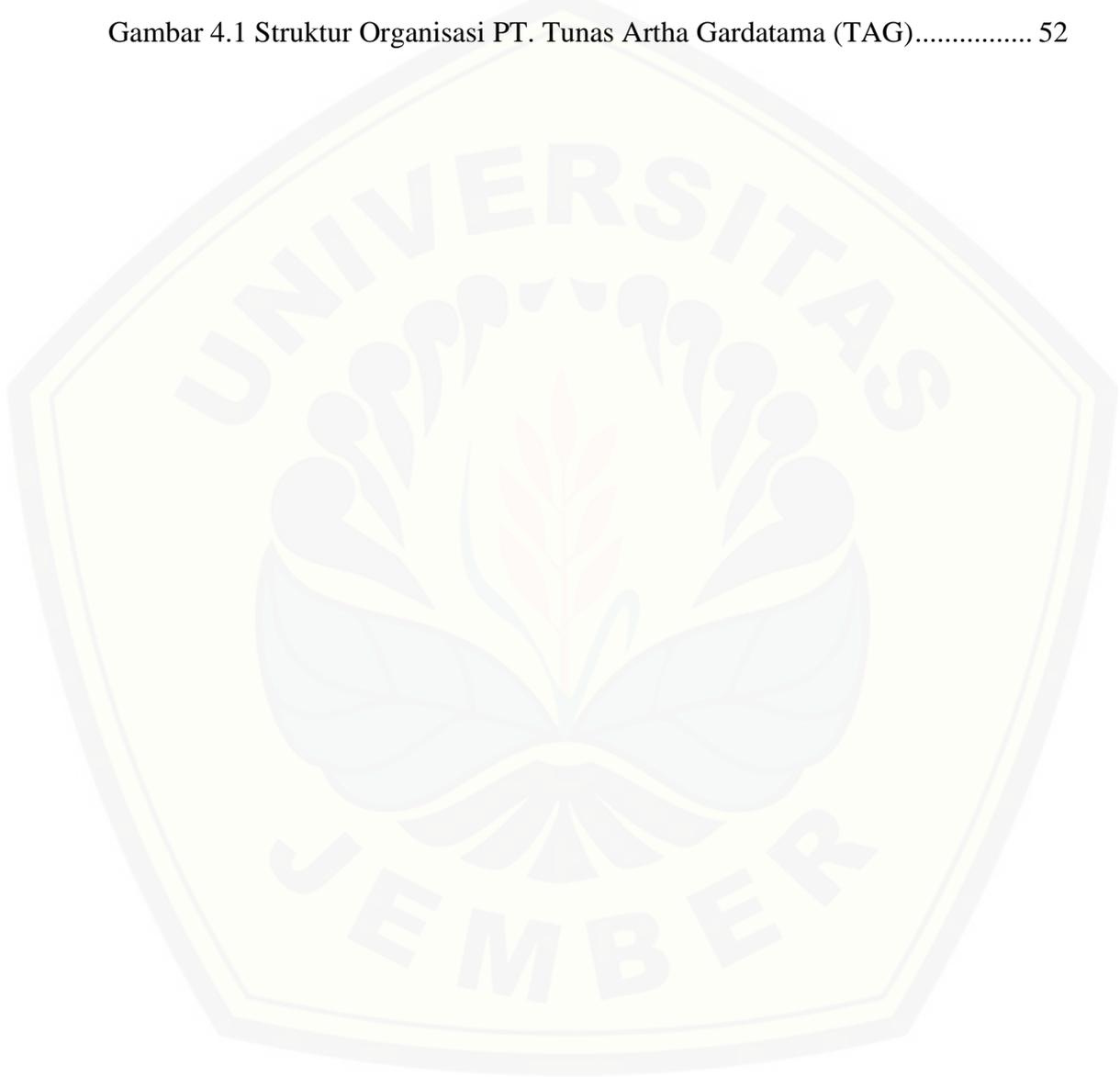
4.8.3 Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.....	72
4.8.4 Stres kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.....	72
4.9 Keterbatasan penelitian	73
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	58
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja.....	59
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	60
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	61
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.13 Hasil Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Glejser	67
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tunas Artha Gardatama (TAG).....	52



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner	79
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner	85
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	88
Lampiran 4 Jawaban Responden.....	90
Lampiran 5 Uji Validitas.....	98
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	102
Lampiran 5 Uji Normalitas Data.....	103
Lampiran 6 Analisis Regresi linier Berganda	104
Lampiran 7 Uji Multikolinearitas.....	105
Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas	105
Lampiran 8 Tabel Uji t.....	106
Lampiran 8 Tabel Uji f.....	107
Lampiran 8 Tabel Uji Koefisien Determinasi	107
Lampiran 9 R tabel.....	108
Lampiran 10 f tabel	109
Lampiran 11 t Tabel.....	110

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting dan berharga bagi perusahaan karena peran dari sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009:5). Setiap perusahaan membutuhkan peran optimal dari sumber daya manusia untuk dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas perusahaannya agar mempunyai daya saing yang tinggi dan mampu bersaing serta berkompetisi secara global. Salah satu strategi yang harus ditempuh oleh perusahaan adalah dengan memperkuat kapasitas organisasi dan mengoptimalkan peran serta tingkat kepuasan sumber daya manusia yang telah dimiliki karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor fundamental dalam sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193). Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan termotivasi dan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Sebaliknya karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah lebih cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai beban dan hal yang sangat membosankan, sehingga dalam diri karyawan akan timbul stres serta rasa keterpaksaan dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang menurun akan berdampak langsung kepada produktivitas dan hasil kerja karyawan.

Perusahaan yang menjadi objek pada penelitian ini adalah PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember. Perusahaan ini dikenal sebagai perusahaan jasa swasta nasional yang bergerak di bidang perbankan khususnya jasa kawal angkut uang serta pengelolaan mesin ATM. Didirikan pada tahun 1999 di Jakarta sebagai kantor pusat, perusahaan ini memiliki kantor cabang di beberapa daerah seperti di Lamandau, Tanjung Pinang, Senopati, Bintaro,

Bandung, Yogyakarta, Semarang, Madiun, Kediri, Surabaya, Malang, dan Jember. Semenjak pertama kali membuka pintu usahanya, PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) telah berhasil mengukuhkan reputasinya menjadi perusahaan yang terpercaya dan dapat diandalkan. Perusahaan ini menyediakan beragam jasa perbankan seperti *Cash In Transit*, *Cash Management*, *ATM Replenishment* dan jasa perbankan lain guna menunjang keamanan dalam usaha perbankan.

Salah satu pihak Bank di Jember yang bekerja sama dengan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) adalah BCA Jember. PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember bertugas untuk menyediakan kas yang sesuai untuk setiap mesin ATM berdasarkan laporan saldo atau rekomendasi dari pihak bank. Pada karyawan bagian lapangan, tugas tetap harus dilaksanakan meskipun di hari libur nasional sekalipun dan para karyawan dituntut untuk selalu siap seperti pada bagian RPL (*Replenishment*) yang bertugas untuk mengisi saldo pada mesin ATM yang hampir habis, MTC (*Maintenance*) yang bertugas untuk memelihara mesin-mesin ATM, dan CIT (*Cash In Transit*) yang bertugas sebagai pengantar dan pengawal uang dalam perjalanan dari pihak bank ke bank sentral maupun dari pihak bank ke PT. Tunas Artha Gardatama (TAG). PT. Tunas Artha Gardatama sudah mengatur jadwal *shift* dan *rolling* setiap periode. Para karyawan yang bekerja pada *shift* malam cenderung akan lebih mengeluh tentang kelelahan dan waktu tidur malam yang kurang serta akan mengganggu kesehatan para karyawan, belum lagi resiko-resiko yang kemungkinan terjadi karena pada jam-jam malam, tingkat kriminalitas justru akan semakin tinggi.

Melihat dari jenis pekerjaan yang beresiko sangat tinggi ini tentu perusahaan mengutamakan sisi keamanan para karyawannya khususnya bagi karyawan lapangan dengan menggunakan sistem yang komplit karena karyawan yang bekerja di lapangan berhubungan langsung dengan jumlah uang yang tidak sedikit. Untuk bagian pengiriman uang kendaraan sudah di desain khusus untuk meminimalisir terjadinya kejahatan seperti pemasangan tralis besi pada bagian jendela mobil brankas, penambahan lapisan pada *body* mobil serta mendapat pengawasan khusus dari *security* perusahaan bahkan pihak kepolisian. Meskipun berbagai antisipasi sudah dilakukan tentu tidak ada yang tahu bila perampok

mengintai mereka setiap saat. Berbagai macam resiko seperti perampokan atau begal yang sekarang marak bisa saja terjadi mengingat jumlah uang yang dibawa jumlahnya sangat banyak. Tentu hal ini akan menimbulkan kecemasan tersendiri dan bisa memicu munculnya stres kerja dalam diri para karyawan.

Stres kerja merupakan keadaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2003:179). Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan akan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Karyawan mungkin menganggap tuntutan tugas yang mereka dapat menjadi sumber utama timbulnya stres, akan tetapi stres tidak selalu berperan merusak prestasi kerja tetapi juga dapat membantu atau fungsional. Jadi, stres dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat mengatasi tiap kondisi yang menekannya.

Karyawan yang memandang stres secara positif cenderung akan menjadikan stres sebagai motivasi dan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu akibat adanya dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri manusia. Motivasi merupakan energi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja secara maksimal. Menurut teori kebutuhan Maslow yang dikutip Siagian (2004:146) faktor yang memotivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya harus bisa ditentukan. Salah satunya adalah kebutuhan fisiologi atau ragawi seperti kebutuhan untuk sandang, pangan serta kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan kerugian fisik maupun emosional yang karyawan dapat dari kompensasi.

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi yang bisa berupa fisik maupun non fisik seperti gaji, tunjangan, serta jaminan keselamatan kerja. Pemberian

kompensasi harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan akan terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem-sistem tersebut umumnya berisi kriteria atau penilaian setiap karyawan yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, lamanya waktu bekerja, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya. Pemberian kompensasi akan menentukan tingkat kepuasan setiap karyawan. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang dia rasa kompensasinya jauh lebih baik. Hal itu cukup membahayakan bagi perusahaan apabila pesaing merekrut karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember?
- d. Apakah stres kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.

- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, antara lain:

- a. Bagi perusahaan
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh stres kerja dan motivasi serta pemberian kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.
- b. Bagi akademisi
Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar atau acuan bagi penelitian selanjutnya.
- c. Bagi peneliti
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengalaman dan menambah pengetahuan praktis yang berharga bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

Stres merupakan perasaan ketidaksesuaian antara situasi yang diinginkan dimana terdapat kesenjangan antara tuntutan lingkungan dan kemampuan individu untuk memenuhinya yang dinilai melebihi kemampuan. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Anwar Prabu, 2003:179). Timbulnya stres kerja pada karyawan bisa disebabkan oleh tekanan yang diberikan atasan mereka maupun tuntutan tugas yang harus di kerjakan. Bagi sebagian karyawan, keadaan tersebut juga bisa menjadi tantangan tersendiri bagi dirinya karena hal itu sudah menjadi konsekuensi dalam pekerjaan yang ia pilih.

Menurut Robbins (2001:563) stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai tersebut terdapat batasan atau penghalang. Jadi stres disini dapat dilihat dari dua sisi yang berbeda, yaitu sisi positif dan sisi negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat mengatasi tiap kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil yang baik atau sebaliknya. Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stres kerja yaitu seseorang atau karyawan menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu.

Stres dapat timbul karena tuntutan pekerjaan dan tanggapan individu yang berbeda-beda dalam menghadapinya. Menurut Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2009:516) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan

kerja. Dilihat dari sudut pandang organisasi, Suprihanto dkk (2003:63-64) mengatakan bahwa manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas yang lebih baik. Akan tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian stres yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi individu dimana merasakan resah dan gelisah karena masalah yang sedang dihadapinya mengakibatkan tidak konsentrasi dalam bekerja.

a. Jenis – Jenis Stres

Quick dan Quick (Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003: 308) mengategorikan jenis stres menjadi dua yaitu:

1. *Eustres*, adalah hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (membangun). Hal ini tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
2. *Distres*, adalah hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

b. Faktor-faktor penyebab stres kerja

Luthans (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:313) menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yakni:

1. *Extra organizational stressors* yakni terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal.

2. *Organizational stressors* terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
3. *Group stressors* terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan social, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.
4. *Individual stressors* terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Sedangkan menurut Handoko (2000:200-201) kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah stressors. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on the job* dan *off the job*. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres "*on the job*" antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
4. Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab.
5. Ambiguitas peranan (*role ambiguity*).
6. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
7. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

Sedangkan penyebab – penyebab stres "*off- the-job*" antara lain :

1. Kekhawatiran financial
2. Masalah-masalah perkawinan atau yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan
5. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak positif, sekaligus dampak negatif bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi atau perusahaan. Semua itu tergantung pada kondisi psikologis dan sosial seorang

karyawan, sehingga reaksi terhadap setiap kondisi stres sangat berbeda. Beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa :

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
3. Menurunkan tingkat produktivitas karyawan.
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Selain itu tidak menutup kemungkinan stres kerja yang dialami karyawan dapat menjadi motivator, penggerak dan pemicu kinerja di masa selanjutnya. Stres kerja juga menjadi rangsangan untuk bekerja keras maupun timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik dan memiliki tujuan karir yang lebih panjang serta memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target atau tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*stressful*).

c. Indikator stres kerja

Indikator stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2009:314) adalah:

1. Beban kerja berlebihan (secara kuantitatif/kualitatif)

Beban kerja secara kuantitatif dapat diartikan jika beban yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan. Akibatnya karyawan mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Sedangkan dikatakan beban kerja secara kualitatif, apabila pekerjaan yang diberikan sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.

2. Jadwal bekerja

Pembagian waktu yang diberikan oleh perusahaan seperti jadwal shift dan jadwal libur yang selalu di rolling dan bergantian setiap periode yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Para karyawan shift malam tentu akan lebih mengeluh tentang kelelahan dan waktu tidur malam yang kurang yang tentu akan mengganggu kesehatan para karyawan.

3. Ketidakjelasan peran

Ketidakjelasan peran muncul karena kurang dan tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan pada para karyawan, khususnya karyawan yang baru. Sehingga para karyawan kurang memahami betul mengenai hal-hal yang terkait dengan pekerjaan, metode untuk menyelesaikan pekerjaan, atau konsekuensi dari peran kinerja. Para karyawan baru seringkali mengeluh tentang deskripsi pekerjaan dan kriteria promosi mereka yang tidak jelas. Ketidakjelasan peran berkepanjangan dapat mendorong terjadinya ketidakpuasan kerja, mengikis rasa percaya diri, dan menghambat kinerja pekerjaan. Dalam suatu perusahaan sebaiknya memiliki keterangan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh para karyawan.

4. Hubungan dengan teman kerja atau pemimpin

Manusia merupakan makhluk sosial dan tidak dapat hidup sendiri. Memelihara hubungan yang baik harus diperhatikan dalam lingkungan kerja karena setiap alur pekerjaan tidak dapat diandalkan oleh satu orang saja. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja merupakan dasar dari kepuasan kerja. Selain dengan rekan kerja, para karyawan perlu juga menjaga komunikasi yang baik dengan atasan. Proses memberi dan menerima umpan balik harus di pelajari. Terkadang pimpinan merasa memberikan umpan balik tapi belum spesifik sehingga bawahan bingung. Atasan dan bawahan harus terasah komunikasinya dan mampu memberikan umpan balik secara spesifik.

5. Promosi jabatan

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi, memperoleh status yang lebih tinggi, dan lain-lain. Salah satu bentuk pengembangan yang diinginkan karyawan adalah promosi. Karena dengan promosi, karyawan akan memperoleh hal-hal yang diinginkan. Selain itu keamanan kerja juga sangat penting dalam perusahaan karena terkait dengan pelaksanaan pekerjaan yang di hadapi oleh setiap karyawan. Penerapan dengan

baik akan regulasi keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja bukan hanya tanggung jawab pemerintah, tapi juga tanggung jawab semua elemen yang terlibat di dalamnya seperti pihak perusahaan atau wirausaha, pekerja, dan masyarakat secara keseluruhan.

6. Keamanan pekerjaan

Keamanan kerja merupakan unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman. Jenis pekerjaan yang beresiko tinggi tentu akan menjadi faktor timbulnya gejala stres seperti perasaan cemas ketika sedang melakukan pekerjaan yang tentu akan berpengaruh terhadap kerja serta kinerja karyawan.

7. Struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat

Struktur organisasi dapat menggambarkan secara jelas pemisahan kegiatan dari pekerjaan antara yang satu dengan kegiatan yang lainnya dan juga bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi yang dibatasi. Di dalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggung jawaban apa yang akan di kerjakan. Setiap karyawan harus dapat bertanggung jawab terhadap apa saja yang dipertanggung jawabkan. Selain itu para karyawan tentunya harus dapat bertanggung jawab kepada pimpinannya atau kepada atasannya yang telah memberikan kewenangan. Struktur organisasi yang tidak bersahabat dapat menimbulkan ketidak jelasan tanggung jawab serta uraian tugas sehingga atasan tidak dapat melakukan pengendalian maupun pengawasan. Hal tersebut akan terhambat dan berimbas para karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan.

8. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi

Mencampurkan masalah antara masalah pekerjaan dengan masalah pribadi bisa mengubah pandangan rekan kerja. Sebagai karyawan yang baik, profesionalitas dalam bekerja harus selalu di kedepankan karena tentu para karyawan yang profesional akan selalu bertanggung jawab atas tugas apa saja yang telah perusahaan berikan.

2.1.2 Motivasi

Motivasi adalah motor penggerak yang berada dalam diri manusia dan sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik. Bernard Berendoom dan Gary A. Stainer (Sedarmayanti, 2009:66) mengatakan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2012:212) menyatakan bahwa motivasi merupakan psikologi yang membangkitkan (*arousal*), mengarahkan (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009:837) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Dari pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri seseorang yang membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu apa yang dikehendaknya untuk mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkannya.

a. Teori motivasi

Menurut Siagian (2004:146) teori motivasi dimaksudkan untuk menentukan apa yang terjadi dan memotivasi orang-orang dalam pekerjaannya. Beberapa teori motivasi tersebut antara lain :

1. Teori Kebutuhan Maslow

a) Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan akan rasa lapar, haus, perlindungan dan kebutuhan ragawi lainnya.

b) Kebutuhan akan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan akan rasa yang dimiliki, diterima dan persahabatan.

d) Kebutuhan aktualisasi diri

Dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu, yaitu mencakup pertumbuhan mencapai potensi dan pemenuhan diri.

2. Teori Motivasi Higiane

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, menurut Herzberg, ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan, antara lain :

a) Faktor motivator

Adalah faktor yang mampu memanfaatkan dan mendorong untuk bekerja dengan baik. Faktor tersebut terdiri atas:

- 1) Prestasi (*achievement*)
- 2) Pengakuan (*recognition*)
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 4) Pengembangan (*adventcement*)
- 5) Pekerja itu sendiri (*the work it self*)

b) Faktor lingkungan

Faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada karyawan. Faktor tersebut terdiri dari:

- 1) Supervisi (*technical supervision*)
- 2) Kondisi kerja (*working condition*)
- 3) Gaji dan insentif (*wages and incentive*)
- 4) Kebijakan dan administrasi organisasi (*organization policy and administration*)
- 5) Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)

b. Tipe-tipe motivasi

Menurut Danim (2004:17) tipe-tipe motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis, antara lain:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu arahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji dan takut dijauhi oleh rekan sekerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalialia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja saat ia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan ia sendiri menyayangi pekerjaan tersebut. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat dan manusia seperti ini jarang menggerutu.

4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat didorong oleh faktor dari luar.

c. Faktor-faktor motivasi

Menurut Danim (2004:30) ada beberapa faktor yang mempengaruhi serta meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja , yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan

Tugas pimpinan di sini antara lain adalah membangun kesadaran karyawannya.

Bentuk-bentuk kesadaran ini antara lain:

- a) Adanya rasa malu jika melanggar peraturan;
- b) Gaya kerja konsisten menurut situasi;
- c) Tidak menunda pekerjaan yang dapat diselesaikan sekarang;
- d) Membantu rekan yang memerlukan bantuan;
- e) Tepat waktu.

2) Sikap Individu

Situasi dan kondisi di luar individu memberi pengaruh terhadap motivasi, akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri. Karakteristik individu yang mendukung menurunnya motivasi adalah:

- a) Sikap tidak mau meraih prestasi baru
- b) Rasa cepat puas
- c) Usil
- d) Lemah fisik

3) Situasi Kerja

Lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi jika persyaratan terpenuhi, akan tetapi apabila persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi, sebaliknya pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

Sedangkan menurut pendapat Sutrisno (2009:116) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas 2 faktor, yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup orang melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, apakah halal atau haram,

dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor ekstern:

a) Kondisi lingkungan kerja

adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi

Memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervise

Supervise yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada

pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Yaitu dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, di beritanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi parakaryawan.

d. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:146) mengemukakan bahwa tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyaawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

e. Indikator Motivasi

Menurut Arep dan Tanjung (2004:11) indikator-indikator adalah sebagai berikut:

1) Bekerja sesuai standar

Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.

2) Senang dalam bekerja

Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seorang senang melakukan pekerjaannya.

3) Merasa berharga

Seseorang akan merasa berharga ketika melakukan suatu pekerjaan yang didorong motivasi dari dalam dirinya ataupun dari luar.

4) Bekerja keras

Seorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

5) Sedikit pengawasan

Kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

2.1.3 Kompensasi

Dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya, salah satu upaya yang di tempuh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan kerja para karyawannya. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang, atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif.

Mondy (2008:4) mengemukakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Sedangkan menurut Nawawi (2001:315), kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Kompensasi yang baik tentu akan memberikan efek positif pada perusahaan seperti mendapatkan karyawan yang berkualitas baik, memacu pekerja untuk bekerja lebih giat, menarik dan memikat pelamar kerja, dan memiliki keunggulan lebih dari pesaing atau kompetitornya. Menurut Irianto (2001:103) dalam mengukur keberhasilan implementasi sistem kompensasi, terdapat satu pertanyaan esensial yang harus dijawab yaitu apa yang seharusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem kompensasi tertentu. Pertanyaan tersebut mendasari organisasi dalam menilai keberhasilan suatu sistem dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi.
2. Sesuai dengan dan mendukung strategi dan struktur organisasi.
3. Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompeten sesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan.
4. Menetapkan spektrum yang lebih luas atas perilaku tugas (*task behavior*) yang diinginkan dari seluruh anggota organisasi.
5. Merefleksikan ekuitas (persamaan-keadilan) bagi seluruh anggota organisasi.
6. Sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah yuridis diksi tertentu dimana organisasi berada.
7. Dapat mencapai keenam kriteria tersebut dengan biaya yang proposional sesuai dengan kondisi keuangan internal.
8. Dapat mencapai ketujuh kriteria tersebut diatas dalam kondisi dengan penggunaan biaya yang paling efektif.

a. Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Mondy (2008:5) kompensasi memiliki dua komponen yaitu:

1. Kompensasi finansial

Yaitu total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Kompensasi finansial dibedakan menjadi dua komponen, yaitu:

a. Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi atau bonus.

b. Kompensasi finansial tidak langsung

seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan.

2. Kompensasi non finansial

Yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja seperti tunjangan serta fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut pendapat Susilo Martoyo (1990:101), tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.

2. Pengkaitan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan perunit atau produksi bahkan akan semakin rendah.

3. Pengkaitan Kompensasi dengan Sukses Perusahaan

Makin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila

pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar. Berarti beruntung makin besar.

4. Pengkaitan antara Keseimbangan Keadilan Pemberian Kompensasi
Pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan antara “input” (syarat-syarat) dan “Output” (tingginya kompensasi yang diberikan).

c. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:86) secara umum ada beberapa indikator kompensasi, antara lain:

1. Gaji
tarif bayaran yang diberikan secara teratur (mingguan, bulanan, atau tahunan).
2. Upah
Tarif bayaran yang pemberiannya berdasarkan lama waktu dan syarat-syarat tertentu dalam bekerja.
3. Insentif
tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan/organisasi.
4. Asuransi
Penanggung akan keselamatan bekerja, kesehatan dan lainnya.
5. Fasilitas kantor
Fasilitas yang diberikan perusahaan seperti kamar mandi yang bersih, WiFi, kantin, serta kenikmatan lainnya.
6. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah Tunjangan Hari Raya (THR), liburan yang perusahaan, dan tunjangan lainnya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Setiap karyawan tentu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam pekerjaannya, meskipun ada di tingkat dan tipe pekerjaan yang sama karena hal ini tergantung dari tingkat kebutuhan para karyawan. Melihat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia tentu perusahaan akan memikirkan bagaimana cara yang tepat agar sumber daya manusianya mampu memiliki kepuasan akan pekerjaan, seperti pemberian kompensasi kepada karyawannya karena kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja karyawan dan sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan dan sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan menghambat serta menurunkan kinerja karyawan, tentu itu akan sangat berpengaruh pada kualitas dari perusahaan tersebut.

Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan maka karyawan akan bekerja sejauh kemampuannya agar memperoleh apa yang diharapkan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2008:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dalam bekerja.

a. Teori Kepuasan Kerja

Terdapat Tiga macam Teori Kepuasan menurut Wesley & Yulk (1997: 186), antara lain :

1. *Discrepancy Theory*

Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

2. *Equity Theory*

Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas

sesuatu atau faktor penentu. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain. Teori ini mengidentifikasikan elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu :

a) *Inputs*

Segala sesuatu yang berharga dirasakan karyawan sebagai masukan terhadap pekerjaannya (misalnya ketrampilan dan pengalaman, dll).

b) *Outcomes*

Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaannya (misalnya gaji, insentif, dll).

c) *Comparisons Persona*

Perbandingan antara input dan *outcomes* yang diperolehnya.

3. *Two Factor Theory*

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg pada prinsipnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang *continue* (As'ad, 2003: 108). Berdasarkan hasil penelitian Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu :

a) Kepuasan Intrinsik atau *motivator*

Faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari : prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*) dan pengembangan potensi individu.

b) Kepuasan Ekstrinsik atau *hygiene factors*

Faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti : Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), *supervision tehcnical*, upah (*salary*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*), kondisi kerja (*working condition*) *jobsecurity* dan status.

b. Faktor-faktor kepuasan kerja

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, atau gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika sebuah perusahaan sudah dirasa memberikan gaji yang cukup, maka perusahaan merasa bahwa para karyawannya sudah puas. Kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut pendekatan teori Maslow tentang kebutuhan manusia, bila dilihat dari hierarki kebutuhan manusia, dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk material, dalam hal gaji merupakan kebutuhan manusia atau karyawan yang terendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (As'ad, 2003: 128).

Sementara itu menurut Burt ((As'ad, 2003: 195) beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah :

1. Faktor hubungan antar karyawan :
 - a. Hubungan antara manajer dengan karyawan
 - b. Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c. Hubungan sosial diantara karyawan
 - d. Sugesti dari teman sekerja
 - e. Emosi dan situasi kerja
2. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadappekerjaannya, usia seseorang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin.
3. Faktor luar, yaitu yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul

ketidakpuasan dalam bekerja. Akibat yang ditimbulkan dari ketidakpuasan tersebut antara lain tingkat produktivitas akan menurun, tingkat absensi tinggi, tingkat *turnover* karyawan tinggi, dan prestasi kerja menurun (Robbins, 2002: 224). Untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan ataupun karyawan maka diperlukan adanya kerjasama yang baik dari pihak karyawan dan pihak perusahaan.

Mangkunegara, (2009:120) mengungkapkan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai

yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan

yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2009: 82-84) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan sekaligus atasannya.
Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja
Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Hasibuan, Malayu 2001: 203) adalah sebagai berikut:

1. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan sebagainya.

2.1.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan satu sama lain. Dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berinteraksi serta menjadi tantangan tersendiri tergantung bagaimana mereka menyikapinya. Sedangkan tingkat stres tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan akhirnya akan menyebabkan kinerja yang merosot secara drastis. Hal ini sesuai dengan penelitian Jaramillo et. al (2006) bahwa tingkat stres yang tinggi akan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja para karyawannya. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh jumlah gaji

yang didapat melainkan banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seperti kondisi pekerjaan, beban kerja, tekanan waktu, hubungan dengan rekan kerja atau pemimpin, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang.

2.1.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang. Motivasi dalam bekerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja. Dengan motivasi yang dimiliki, karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan sangatlah besar, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu perusahaan untuk bisa membuat para karyawannya termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh dorongan dari dalam diri atau motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

2.1.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Berdasarkan hasil penelitian Caugemi dan Claypool yang dikutip oleh As'ad (2000), menemukan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah penghargaan, pujian, prestasi, dan kenaikan jabatan, sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah supervisor, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan gaji atau kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja karyawan. Agar dapat memberikan kepuasan kerja, proses penentuan kompensasi perlu memperhatikan syarat keadilan dan kelayakan. Bagi karyawan yang merasa kurang puas akan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat dimana dia bekerja, bisa saja pindah atau mencari pekerjaan lain yang dirasa kompensasi yang didapat jauh lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan gambaran dasar untuk penelitian selanjutnya meskipun terdapat perbedaan dari variable serta objek yang akan diteliti. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat menjadi tolak ukur sebuah perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Sehingga faktor-faktor variabel yang menjadi penyebab puas tidaknya karyawan akan pekerjaannya seperti tingkat stres kerja, motivasi akan pekerjaannya, dan pemberian kompensasi perlu diketahui. Keterkaitan variabel dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian terdahulu.

Pada penelitian pertama yang dilakukan oleh Made Surya Putra dan I Komang Prawina Wijaya pada tahun 2014, kepemimpinan transaksional dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Penelitian ini menggunakan riset kuantitatif yaitu dengan menggunakan survey dan kuisisioner terhadap 48 responden. Hasil lainnya ditemukan bahwa secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya

secara parsial dapat diketahui bahwa variabel stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, terakhir variabel kepemimpinan merupakan variabel yang punya pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Riska Afrisalia Nitasari (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus”. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan sampel karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus sebanyak 119 responden. Dari penelitian ini kesimpulan yang dapat diambil yakni motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Normanita (2012) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada KFC Kabupaten Jember. Sampel yang diambil berjumlah 40 responden. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, selain itu variabel kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu tentang hubungan antara stress kerja, motivasi, kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan disajikan pada tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

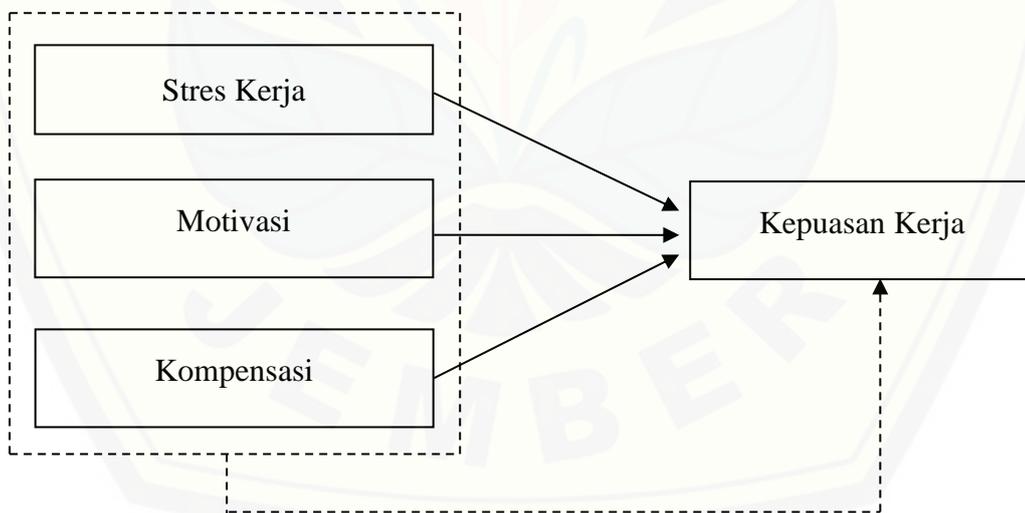
No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Made Surya Putra dan I Komang Prawina Wijaya (2014)	Kepemimpinan Transaksional (X ₁) Stres Kerja (X ₂) Kepuasan Kerja (Y)	<i>Regresi Linier Berganda</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Riska Afrisalia Nitasari (2012)	Motivasi kerja (X ₁) Kinerja Pegawai (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil dari penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3.	Normanita (2012)	Kompensasi (X ₁) Motivasi (X ₂) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Regresi Linier Berganda</i>	Hasil penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Made Surya & I komang (2014), Riska (2012), Normanita (2012)

Dalam penelitian ini menggunakan Stres (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompensasi (X_3) sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat, metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan objek penelitian dilakukan di PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka yang digunakan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel. Kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu melihat bagaimana pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja dan pengaruh stres kerja, motivasi, kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.1: *Kerangka Konsep Penelitian*

Keterangan : —————> : Uji variabel secara parsial
-----> : Uji variabel secara simultan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Menurut Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2009:516) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres pada karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember dapat timbul karena tuntutan pekerjaan dan tanggapan yang berbeda-beda dalam menghadapinya. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Made Surya Putra dan I Komang Prawina Wijaya pada tahun 2014 menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan teori tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.

Motivasi menurut Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Salaga (2009:837) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong para karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Riska Afrisalia Nitasari (2012) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis yang dapat disimpulkan adalah:

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.

Menurut Mondy (2008:4) Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan terhadap perusahaan. Kompensasi yang baik dari PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember tentu akan memberikan efek positif pada perusahaan itu sendiri seperti memacu para karyawannya untuk lebih giat dalam bekerja, menarik dan memikat pelamar kerja dan memiliki keunggulan lebih baik dari

kompetitornya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Normanita (2012) dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis yang dapat disimpulkan adalah:

H3 : Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.

Menurut Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2009:516) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Motivasi menurut Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Salaga (2009:837) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Mondy (2008:4) Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa stres kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka hipotesis yang dapat disimpulkan adalah:

H4 : Stres kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2005:2).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah karyawan lapangan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember sejumlah 52 orang dan memiliki masa kerja diatas 1 tahun.

3.2.2 Sampel

Teknik sampling menggunakan metode sensus karena keseluruhan populasi dijadikan sampel. Sampel berjumlah 52 orang dan terbagi pada beberapa bidang meliputi *RPL (Replenishment)* 27 karyawan, *MTC (Maintenance)* 15 karyawan, dan *CIT (Cash In Transit)* 10 karyawan.

1.3 Jenis dan Sumber Data

1.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu hasil data yang dinyatakan dengan angka. Data kuantitatif didapatkan dengan cara mengetahui jumlah populasi. Data kuantitatif dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuisioner yang nantinya akan diolah menggunakan teknik statistika.

3.3.2 Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dimana data tersebut diamati dan dicatat. Data primer meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuisisioner yang di berikan kepada karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.

b. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang tidak langsung diperoleh dari sumber peneliti. Data ini erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data sekunder yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain berupa data olahan yang memperkuat data primer melalui literatur, penelitian terdahulu, internet dan sumber-sumber lain yang mendukung dalam penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Sesuai teknik pengumpulan data yang dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data karena peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden secara mendalam dan jumlah respondennya kecil atau sedikit. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian. Data yang didapatkan dari wawancara ini adalah data tentang gambaran umum tentang stres kerja, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.

b) Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Data yang didapatkan dari kuesioner ini adalah data tentang stres kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.

c) Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan buku serta mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Identifikasi Variabel, Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Variabel bebas atau *independent variable* yang disimbolkan dengan X, terdiri atas: Stres Kerja (x_1), Motivasi (x_2) dan Kompensasi (x_3).
- b. Variabel terikat atau *dependent variable* yang disimbolkan dengan Y, adalah kepuasan kerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel perlu dikemukakan terhadap konsep-konsep yang terkait agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun kuisisioner penelitian. Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut.

a. Stres Kerja (X_1)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi karyawan, dimana karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember harus memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan tugas atau lingkungan

kerja. Karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup besar serta lingkungan kerja yang sangat beresiko. Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2009:314) indikator-indikator dari stres kerja antara lain:

1) Beban kerja berlebihan (secara kuantitatif/kualitatif)

Beban kerja secara kuantitatif dapat diartikan jika beban yang ditargetkan diluar kapasitas karyawan. Akibatnya karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Sedangkan dikatakan beban kerja secara kualitatif, apabila pekerjaan yang diberikan sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan. Akibatnya karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.

2) Jadwal bekerja

Pembagian waktu yang diberikan oleh PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember seperti jadwal shift dan jadwal libur yang selalu di rolling dan bergantian setiap periode sesuai dengan ketentuan. Para karyawan shift malam tentu akan lebih mengeluh tentang kelelahan dan waktu tidur malam yang kurang yang tentu akan mengganggu kesehatan para karyawan.

3) Ketidakjelasan peran

Kurang serta minimnya informasi yang diterima para karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember, khususnya karyawan yang baru. Sehingga para karyawan kurang memahami betul mengenai hal-hal yang terkait dengan pekerjaan, metode untuk menyelesaikan pekerjaan, atau konsekuensi dari peran kinerja.

4) Hubungan dengan teman kerja atau pimpinan

Komunikasi yang terjalin antara sesama karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember atau dengan pimpinan.

5) Promosi ke jabatan

Setiap karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi, memperoleh status yang lebih tinggi, dan lain-lain. Salah satu bentuk pengembangan yang diinginkan

karyawan adalah promosi. Karena dengan promosi, karyawan akan memperoleh hal-hal yang diinginkan.

6) Keamanan pekerjaan

Keamanan kerja adalah unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman. Jenis pekerjaan yang beresiko tinggi tentu akan menjadi faktor timbulnya gejala stres seperti rasa cemas ketika sedang melakukan pekerjaan yang tentu akan berpengaruh terhadap kepuasan serta kinerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember. Selain itu keamanan kerja juga sangat penting dalam perusahaan karena terkait dengan pelaksanaan pekerjaan yang di hadapi oleh setiap karyawan.

7) Struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat

Struktur organisasi dapat menggambarkan secara jelas pemisahan kegiatan dari pekerjaan antara yang satu dengan kegiatan yang lainnya dan juga bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi yang dibatasi. Di dalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggung jawaban apa yang akan di kerjakan. Setiap karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember harus dapat bertanggung jawab terhadap apa saja yang dipertanggung jawabkan. Selain itu para karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember tentunya harus dapat bertanggung jawab kepada pimpinannya atau kepada atasannya yang telah memberikan kewenangan. Struktur organisasi yang tidak bersahabat dapat menimbulkan ketidak jelasan tanggung jawab serta uraian tugas sehingga atasan tidak dapat melakukan pengendalian maupun pengawasan. Hal tersebut akan terhambat dan berimbas para karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan.

8) Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi

Mencampurkan masalah antara masalah pekerjaan dengan masalah pribadi bisa mengubah pandangan rekan kerja. Sebagai karyawan yang baik, profesionalitas dalam bekerja harus selalu di kedepankan karena tentu para karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember yang

profesional akan selalu bertanggung jawab atas tugas apa saja yang telah perusahaan berikan.

b. Motivasi (x_2)

Motivasi merupakan daya penggerak yang ada dalam diri seseorang yang dapat membangkitkan seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi, karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember akan tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Dalam bekerja, motivasi merupakan daya penggerak yang menjamin terjadinya kelangsungan kegiatan kerja dan memberikan arah sehingga tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang akan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Arep dan Tanjung (2004:11) adalah sebagai berikut:

1) Bekerja sesuai standar

Karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

2) Senang dalam bekerja

Karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan senang hati karena adanya dorongan motivasi dari dalam diri yang mendorongnya dalam bekerja.

3) Merasa berharga

Karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember merasa berharga ketika melakukan pekerjaan yang didorong motivasi dari dalam dirinya ataupun dari luar.

4) Bekerja keras

Karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember bekerja keras karena memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.

5) Sedikit pengawasan

Kinerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena telah diberikan kepercayaan dan tanggung jawab serta tidak akan mengecewakan kepercayaan yang sudah diberikan perusahaan.

c. Kompensasi (x_3)

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan yang bisa berupa fisik maupun non fisik. Adapun Indikator-indikator kompensasi menurut Hasibuan (2012:86) sebagai berikut:

- 1) Gaji (bayaran yang di peroleh oleh karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember yang diberikan secara rutin dan teratur terhitung dari mingguan, bulanan, atau tahunan).
- 2) Upah (bayaran yang pemberiannya berdasarkan lama waktu dan dengan syarat-syarat tertentu.)
- 3) Insentif (tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji/upah yang diberikan oleh PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.)
- 4) Asuransi (penanggunggan keselamatan kerja, kesehatan dan lainnya).
- 5) Fasilitas kantor (fasilitas yang diberikan oleh PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember seperti WiFi, kamar mandi bersih, dan kenikmatan lainnya.)

d. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau keadaan emosional para karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember memandang pekerjaannya. Tingkat kepuasan karyawan dapat diketahui dari bagaimana mereka menanggapi dengan senang atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat kepuasan yang rendah cenderung akan menurunkan kinerja karyawan dan

akan berdampak langsung pada produktivitas perusahaan karena peran sumber daya manusia akan sangat menentukan tingkat keberhasilan perusahaan. Adapun Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja menurut Malayu Hasibuan (2001:203) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember, yang meliputi sistem dan besarnya upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan sebagainya.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti, pengukuran variabel X_1 (stres kerja), variabel X_2 (motivasi), variabel X_3 (kompenasi) dan Y (kepuasan kerja) yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Menurut sugiyono (2011:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Hasil dari skala likert ini mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai dengan yang sangat negatif. Hasil jawaban diberi skor sebagai berikut:

- a) Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b) Skor 4 : Setuju (S)
- c) Skor 3 : Ragu-ragu (RG)
- d) Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e) Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

1.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas sebuah data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus (Umar, 2003:195). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Product moment pearson* rumusnya yaitu :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor pertanyaan
- Y = Skor total
- n = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas adalah :

1. Jika r positif dan r hasil $>$ r hitung maka variabel tersebut valid
2. Jika r positif dan r hasil $<$ r hitung maka variabel tersebut tidak valid

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid dapat juga dilihat dari nilai signifikannya apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sedangkan jika nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2002:115).

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih (Umar, 2003:176). Instrumen harus *valid* dan *reliable* (dapat diandalkan). Instrumen dikatakan *valid* apabila benar serta sesuai dengan data instrument dan dikatakan *reliable* apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil-hasil yang konsisten dan stabil. Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode *alpha* (α) yang digunakan dalam metode *cronbach*. Uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach alpha*, suatu instrumen dikatakan reliable apabila *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2005:42), dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

α = koefisien reliabilitas

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliable apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,06$.

3.8.2 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut

juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Analisis Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi serta kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember. Persamaan regresi berganda (Firdaus, 2004:70) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Motivasi

X₃ = Kompensasi

a = Konstanta

b₁b₂b₃ = Koefisien regresi

e = error

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Terpenuhinya asumsi-asumsi klasik tersebut maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan

mendekati atau sama dengan kenyataan. Adapun asumsi-asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

a) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji asumsi yang dilakukan guna untuk mengetahui bahwa antara variabel-variabel independen dalam suatu model tidak ada hubungannya atau tidak berkorelasi antara satu dan lainnya. Menurut Gujarati (2003:70) untuk mendeteksi dan mengetahui adanya gejala multikolinieritas yaitu dengan menganalisa nilai *Tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Faktor*), dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF > 10 dan *Tolerance* $< 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terjadi multikolinieritas.

b) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model terdapat varian yang tidak sama dalam semua pengamatan. Penelitian ini menggunakan uji Glejser (*Glejser Test*) dalam menguji ada tidaknya heteroskedasitas. Pengujian heteroskedasitas dengan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas, jika nilai signifikan $> 5\%$ maka tidak terjadi heteroskedasitas (Gujarati, 2003:93).

3.8.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel stres kerja (x1), Motivasi(x2) dan kompensasi (x3) secara parsial

terhadap kepuasan kerjakaryawan (Y) PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember. Rumusnya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013:95).

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se(b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t :

1) H₀ ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) begitupula sebaliknya.

2) Sig < α

H₀ ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) begitupula sebaliknya.

3) *Level of significance* 5 %

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variable bebas secara simultan (serentak) terhadap variable terikat (Ghozali, 2013:96). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variable stres kerja (X₁), motivasi (X₂) dan kompensasi (X₃) terhadap variable kepuasan kerja (Y). Rumus yang akan digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R² = koefisien determinasi

k = banyaknya variable

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F :

a) $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y)

b) $Sig < \alpha$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y)

c) *Level of significance 5%*

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

$$R^2 = \sum Y \frac{b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

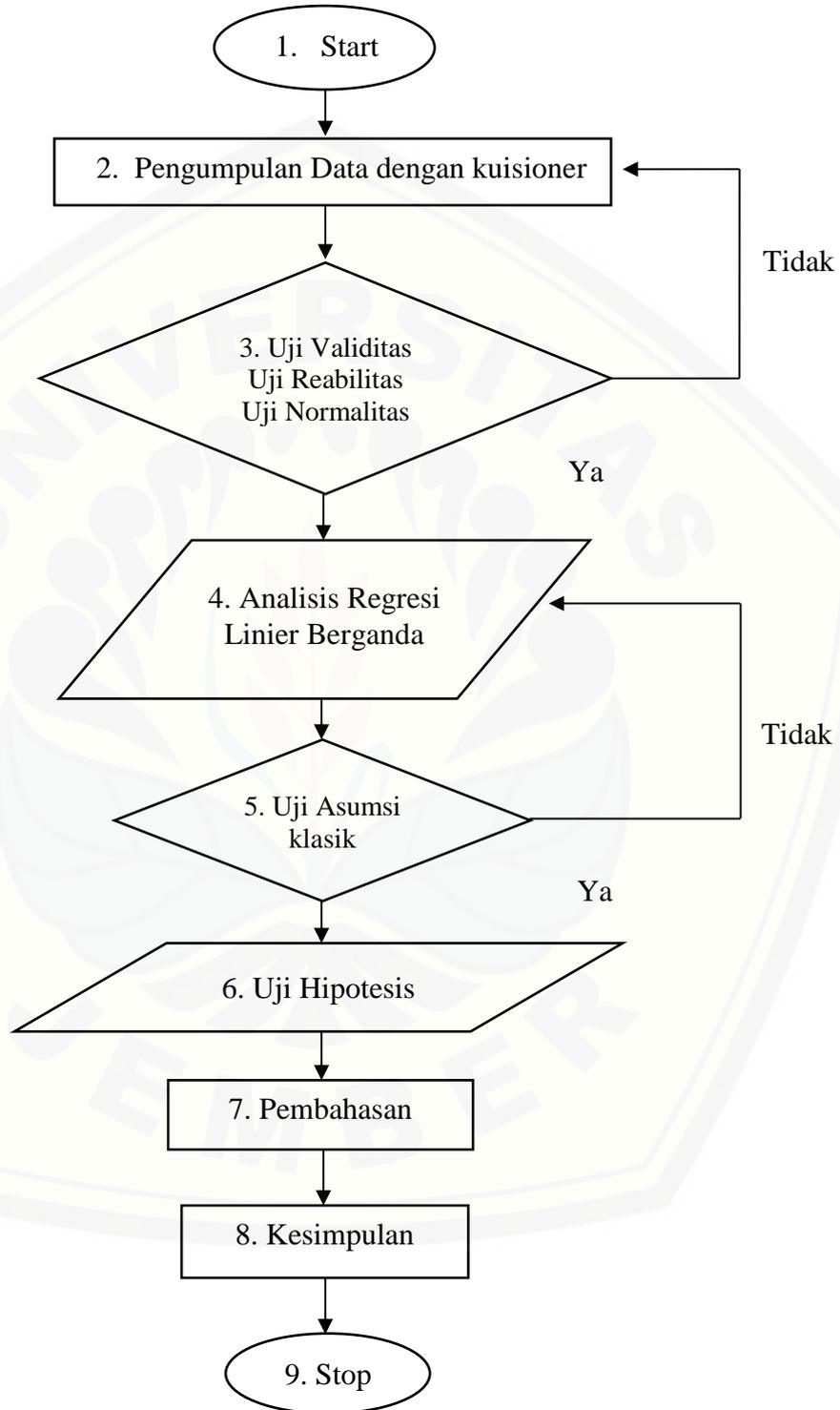
R^2 = Koefisien determinasi berganda

Y = Variabel terikat (*dependent*)

X = Variabel bebas (*Independent*)

b = Koefisien regresi linier

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. *Start* adalah tahap persiapan sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
3. Uji validitas dan uji reliabilitas serta uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui layak tidaknya alat pengukuran yang digunakan dan untuk mengetahui ketepatan konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
4. Analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial dan simultan.
5. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data berikutnya yaitu dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
6. Uji hipotesis adalah melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel (X) terhadap variabel terikat (Y)
7. Pembahasan merupakan tahap melakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.
8. Kesimpulan adalah mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data.
9. *Stop* adalah penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan dengan pemberian hasil penelitian.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

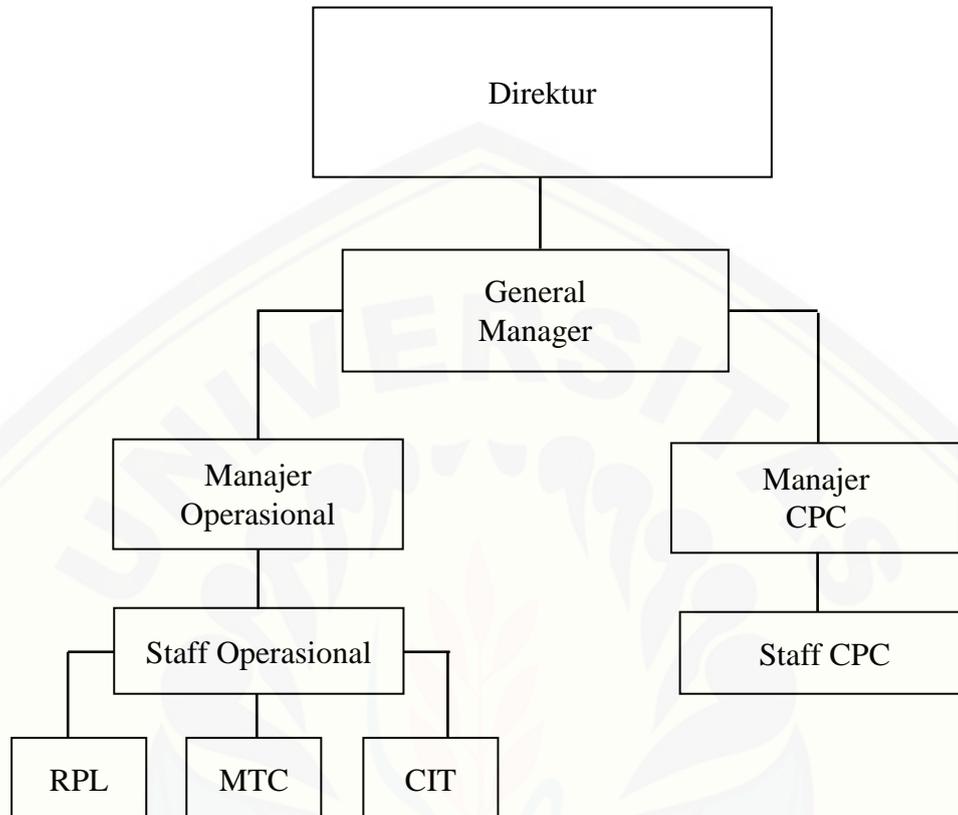
4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Singkat PT. Tunas Artha Gardatama (TAG)

PT. Tunas Artha Gardhatama (TAG) merupakan suatu perusahaan jasa swasta nasional yang bergerak bidang jasa kawal angkut uang, didirikan berdasarkan Akte perusahaan No 3 tanggal 2 September 1999, disahkan dengan Keputusan Menteri Hukum dan Perundang-undangan No. C-7211HT.0101 TH 2000 pada tanggal 24 Maret 2000. Semenjak pertama kali membuka pintu usahanya perusahaan ini telah berhasil mengukuhkan reputasinya menjadi perusahaan yang terpercaya dan dapat diandalkan. PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) menyediakan beragam jasa keamanan termasuk *Cash In Transit*, *Cash Management*, *ATM Replenishment* dan jasa keamanan lainnya. Perusahaan ini kini mempunyai beberapa cabang di beberapa kota antara lain Lamanda, Malang, Senopati, Bintaro, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Semarang, Madiun, Kediri, Tanjung Pinang, dan Jember. Didalam kegiatan usahanya, PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) bisa dikatakan bertindak sebagai perwakilan atau agen dari Perbankan yang menawarkan jasa keamanan untuk pengisian ATM. Pihak perusahaan mampu memberikan jasa keamanan yang terjamin, karena perusahaan memiliki beberapa Vendor yang dapat dikatakan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) didirikan sebagai jawaban akan kebutuhan masyarakat untuk keamanan di dalam lingkungan kerja dengan tanggap, aktif dan cepat terhadap ancaman-ancaman yang terjadi, juga untuk mengantisipasi, meminimalisasi dan untuk menghapus ancaman-ancaman tersebut. Hal ini tercermin dari logo perusahaan yaitu kepala kuda berwarna perak dan perisai yang melambangkan kecepatan, ketangguhan serta keamanan.

4.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tunas Artha Gardatama (TAG)

4.1.3 Uraian Tugas

Fungsi dan Tugas masing-masing bagian yang berada didalam struktur organisasi PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) adalah sebagai berikut:

1. Direktur
 - a. Bertanggung jawab atas tercapainya tujuan-tujuan perusahaan.
 - b. Pemegang kedudukan tertinggi di perusahaan.
 - c. Membuat perencanaan.
 - d. Menilai dan menyetujui serta merekomendasikan semua kegiatan divisi.
 - e. Melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan perusahaan dan menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan.

2. General Manager
 - a. Bertanggung jawab untuk menjamin kinerja perusahaan dan mempunyai wewenang untuk membuat keputusan yang strategis.
 - b. Memimpin dan mengawasi penerimaan serta pengeluaran uang perusahaan dan langsung bertanggung jawab pada direktur.
3. Manager CPC (*Cash Processing Center*)
 - a. Mengontrol serta memonitoring penerimaan dan pengeluaran uang terhadap kegiatan-kegiatan operasional perusahaan.
 - b. Membantu tugas dari general manager.
4. Manager Operasional
 - a. Mengontrol serta memonitoring seluruh kegiatan-kegiatan operasional.
 - b. Membantu tugas dari general manager.
5. Staff CPC (*Cash Processing Center*)
 - a. Mencatat dan merekap semua penerimaan uang dari *client* perusahaan.
 - b. Menghitung uang yang akan dikeluarkan untuk pengisian ATM sesuai dengan rekomendasi *client*.
6. Staff Operasional
 - a. RPL (*Replenishment*) : Melakukan pengisian uang dalam mesin-mesin ATM.
 - b. MTC (*Maintenance*) : Merawat dan memperbaiki mesin-mesin ATM.
 - c. CIT (*Cash In Transit*) : Mengantar uang dari bank ke lokasi tujuan yang ditunjuk oleh bank.

4.1.4 Ruang Lingkup Jasa yang diberikan

Jasa layanan yang ditawarkan oleh PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) adalah sebagai berikut:

a) *Cash In transit/CIT*

Layanan pengantaran uang/barang berharga dari bank ke lokasi tujuan yang ditunjuk oleh bank/nasabah ke Bank Indonesia.

b) *Maintenance/MTC*

Layanan untuk perawatan serta perbaikan mesin ATM dan pengambilan kartu ATM nasabah yang tertelan.

c) *ATM Cash Replenishment*

Layanan pengisian uang pada mesin-mesin ATM.

d) *Cash Management*

Layanan untuk melakukan penghitungan uang dan memprosesnya sesuai dengan Standart Bank Indonesia dengan menggunakan mesin sortir uang yang telah direkomendasikan oleh Bank Indonesia.

e) *Paypacking system*

Jasa layanan pembayaran Gaji karyawan perusahaan.

f) *Security Courier Service*

Jasa pengambilan dan pengiriman Bank Notes dari luar kota dengan menggunakan pesawat udara.

g) *Guarding*

Jasa layanan pengamanan sekaligus mengatur, mengawasi dan mengendalikan pengamanan di lingkungan kerja bank.

4.1.5 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Visi PT. Tunas Artha Gardatama adalah menjadi perusahaan yang dapat dipercaya serta diandalkan dalam dunia keamanan perbankan dengan mengutamakan kepuasan *client*.

2. Misi Perusahaan

Misi PT. Tunas Artha Gardatama antara lain:

- a) Meminimalisir dan menghapus ancaman-ancaman yang terjadi di dunia perbankan.
- b) Memberikan jasa keamanan yang terjamin, maksimal, aktif dan tanggap.

4.1.6 Hari Kerja dan Waktu Kerja Karyawan

PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) cabang Jember beroperasi setiap hari Senin hingga Minggu. Jam kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) relatif panjang oleh karena itu, jam kerja karyawan terbagi dalam tiga *shift* antara lain sebagai berikut:

1. *Shift* 1 : 07.00 – 16.00 WIB
2. *Shift* 2 : 16.00 – 01.00 WIB
3. *Shift* 3 : 00.00 – 07.00 WIB

4.1.7 Pemberian Kompensasi

Sesuai dengan peraturan perusahaan PT. Tunas Artha Gardatama setiap karyawan berhak mendapatkan imbalan atas jerih payah yang telah diberikan kepada perusahaan. Imbalan tersebut berupa gaji, tunjangan, promosi jabatan, jaminan kesehatan dan keselamatan. Imbalan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Gaji
Pemberian bayaran yang diberikan secara teratur (mingguan, bulanan, tahunan). Gaji ditentukan dalam tingkatan-tingkatan/golongan-golongan berdasarkan jenis bagian pekerjaan dan tanggung jawab.
2. Tunjangan
Tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada karyawan antara lain sebagai berikut:
 - a) Tunjangan Akomodasi dan Transport.
 - b) Jaminan dari Asuransi keselamatan kerja.
 - c) Tunjangan Hari Besar.

4.1.8 Tata Tertib Perusahaan

Berikut ini adalah tata tertib perusahaan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) cabang Jember.

- a. Setiap karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) cabang Jember wajib mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku.

- b. Setiap karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) cabang Jember wajib melaksanakan tugas serta mentaati perintah dan petunjuk atasan atau pimpinan tiap-tiap bagian unit kerja.
- c. Setiap karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) cabang Jember wajib menjaga dan memelihara kondisi peralatan serta fasilitas yang diberikan perusahaan.
- d. Setiap karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) cabang Jember wajib masuk kerja pada hari kerja dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- e. Setiap karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) cabang Jember wajib melakukan absensi pada mesin *Check Lock* , sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.
- f. Setiap karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) cabang Jember wajib memakai Kartu Tanda Pengenal (*ID Card*) selama jam kerja.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskriptif karakteristik merupakan transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data (Sugiyono, 2012:128). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) dan Kepuasan Kerja (Y).

Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data-data sebagai berikut: Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Jabatan dan Masa Kerja. Data deskriptif responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1 Tingkat Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase (%)
21 – 24 tahun	13	25
25 – 28 tahun	24	46,1
29 – 31 tahun	15	28,9
Total	52	100

Sumber: Lampiran 3

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa usia responden memiliki usia 21 – 24 tahun sebanyak 13 orang (25%), usia 25 – 28 tahun sebanyak 24 orang (46,1%) dan Usia 29 – 31 tahun sebanyak 15 orang (28,9%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	52	100
Total	52	100

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah seluruh responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 52 orang (100%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	48	92,3
Diploma	4	7,7
Total	52	100

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden pada tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 48 orang (92,3%) sedangkan responden pada tingkat pendidikan Diploma sebanyak 4 orang (7,7%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4 Jabatan Responden

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
CIT	10	19,2
MTC	15	28,8
RPL	27	51,9
Total	52	100

Sumber: Lampiran 3

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tingkat jabatan responden sebagai CIT sebanyak 10 karyawan (19,2%), MTC sebanyak 15 karyawan (28,8%), dan RPL sebanyak 27 karyawan (51,9%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5 Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 tahun	17	32,2
2 tahun	20	38,5
3 tahun	15	28,8
Total	52	100

Sumber: Lampiran 3

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa Masa Kerja responden selama 1 tahun sebanyak 17 (32,2%), 2 tahun sebanyak 20 (38,5%) dan 3 tahun sebanyak 15 (28,8%). Artinya Masa Kerja responden paling lama bekerja yaitu 2 tahun (38,5%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator-indikator yang terdapat dalam pernyataan kuisisioner penelitian ini, yaitu Stres Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) dan Kepuasan Kerja (Y). Skor yang diberikan responden pada masing-masing pernyataan yang ada di dalam kuisisioner mencerminkan bagaimana persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Dari data distribusi frekuensi responden

dapat dilihat seberapa besar nilai suatu variabel jika dibandingkan nilai variabel lain, serta bagaimana pola hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian.

4.3.1. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1)

Penilaian responden terhadap variabel Stres Kerja (X1) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Stres Kerja dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	4	7,7	36	69,2	1	1,9	10	19,2	1	1,9	52
2	9	17,3	23	44,2	11	21,2	8	15,4	1	1,9	52
3	7	13,5	22	42,3	15	28,8	7	13,5	1	1,9	52
4	5	9,3	21	38,9	27	50	1	1,9	-	-	52
5	5	9,6	21	40,4	16	30,8	8	15,4	2	3,8	52
6	2	3,8	21	40,4	17	32,7	8	15,4	4	7,7	52
7	3	5,8	19	36,5	16	30,8	9	17,3	5	9,6	52
8	10	19,2	15	28,8	11	21,2	10	19,2	6	11,5	52
Rata-Rata	8	10,7	22	42,5	14	27,1	7	14,6	3	5,4	52

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan data Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Stres Kerja setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Beban kerja berlebihan sebesar 69,2%, indikator Jadwal bekerja 44,2%, indikator Ketidakjelasan peran sebesar 42,3%, indikator Hubungan dengan teman kerja atau pimpinan sebesar 38,9%, indikator Promosi ke jabatan sebesar 40,4%, indikator Keamanan pekerjaan sebesar 40,4%, indikator Struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat sebesar 36,5%, dan indikator Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi sebesar 28,8% .

4.3.2. Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Penilaian responden terhadap variabel Motivasi (X2) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Motivasi dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	1	1,9	42	82,7	1	1,9	6	11,5	1	1,9	52
2	11	21,2	27	51,9	9	17,3	4	7,7	1	1,9	52
3	4	7,7	27	51,9	12	23,1	8	15,4	1	1,9	52
4	6	11,5	28	53,8	13	25	3	5,8	2	3,8	52
5	8	15,4	22	42,3	12	23,1	7	13,5	3	5,8	52
Rata-Rata	6	11,5	29	56,5	9	18,1	6	10,7	2	3,1	52

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan data Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Motivasi setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Bekerja sesuai standar sebesar 82,7%, indikator Senang dalam bekerja 51,9%, indikator Merasa berharga sebesar 51,9%, indikator Bekerja keras sebesar 53,8% dan indikator Sedikit pengawasan sebesar 42,3%.

4.3.3. Deskripsi Variabel Kompensasi (X3)

Penilaian responden terhadap variabel Kompensasi (X3) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Kompensasi dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	1	1,9	37	71,2	4	7,7	7	13,5	3	5,8	52
2	8	15,4	30	57,7	5	9,6	6	11,5	3	5,8	52
3	2	3,8	26	50	10	19,2	9	17,3	5	17,3	52
4	7	13,5	24	46,2	10	19,2	9	17,3	2	3,8	52
Rata-Rata	5	8,6	29	56,2	7	14	8	14,9	3	8,2	52

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan data Tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Kompensasi setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Gaji sebesar 71,2%, indikator Upah 57,7%, indikator Insentif sebesar 50%, dan indikator Fasilitas kantor sebesar 46,2%.

4.3.4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Penilaian responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Motivasi dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	2	3,8	37	71,2	3	5,8	9	17,3	1	1,9	52
2	5	9,6	33	63,5	6	11,5	8	15,4	-	-	52
3	6	11,5	25	48,1	11	21,2	6	11,5	4	7,7	52
4	3	5,8	28	53,8	13	25	5	9,6	3	5,8	52
5	4	7,7	24	46,2	17	32,7	5	9,6	2	3,8	52
6	6	11,5	17	32,7	22	42,3	5	9,6	2	3,8	52
Rata-Rata	4	8,3	27	52,5	12	23,1	6	12,1	2	4,6	52

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan data Tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Kepuasan Kerja setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Faktor psikologik sebesar 71,2%, indikator Faktor Sosial 63,5%, indikator Faktor fisik sebesar 48,1% dan 53,8% serta indikator Faktor finansial sebesar 46,2% dan 32,7%.

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas sebuah data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus. Jika r positif dan r hasil $> r$ hitung maka variabel tersebut valid. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid dapat juga dilihat dari nilai signifikannya apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05

maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sedangkan jika nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2002:115).

Hasil Uji Validitas sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{tabel}	R _{hitung}	Sig	Ket
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,266	0,579	0,000	Valid
	X1.2	0,266	0,721	0,000	Valid
	X1.3	0,266	0,741	0,000	Valid
	X1.4	0,266	0,782	0,000	Valid
	X1.5	0,266	0,705	0,000	Valid
	X1.6	0,266	0,739	0,000	Valid
	X1.7	0,266	0,802	0,000	Valid
	X1.8	0,266	0,750	0,000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,266	0,676	0,000	Valid
	X2.2	0,266	0,735	0,000	Valid
	X2.3	0,266	0,789	0,000	Valid
	X2.4	0,266	0,809	0,000	Valid
	X2.5	0,266	0,852	0,000	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,266	0,825	0,000	Valid
	X3.2	0,266	0,869	0,000	Valid
	X3.3	0,266	0,870	0,000	Valid
	X3.4	0,266	0,873	0,000	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,266	0,873	0,000	Valid
	Y.2	0,266	0,817	0,000	Valid
	Y.3	0,266	0,891	0,000	Valid
	Y.4	0,266	0,805	0,000	Valid
	Y.5	0,266	0,890	0,000	Valid
	Y.6	0,266	0,855	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.10 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Stres Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan variabel Stres Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dinyatakan *valid*.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih (Umar, 2003:176). Instrumen harus *valid* dan *reliable* (dapat diandalkan). Instrumen dikatakan *valid* apabila benar serta sesuai dengan data instrument dan dikatakan *reliable* apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil-hasil yang konsisten dan stabil. Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode *alpha* (α) yang digunakan dalam metode *cronbach*. Uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach alpha*, suatu instrumen dikatakan *reliable* apabila *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2005:42). Hasil Uji Reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha if item deleted	Standar realibilitas	Ket
Stres Kerja (X1),	0,778	0,60	Reliabel
Motivasi (X2),	0,800	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3),	0,832	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,808	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.11 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Stres kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) dan Kepuasan kerja Karyawan (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau r_{alpha} diatas 0,60. Hal ini membuktikan instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena r_{alpha} yang bernilai lebih besar.

4.4.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap

variabel dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai <i>Kolmogorov Smirnov</i>	Keterangan
Stres Kerja (X1),	0,200	Berdistribusi Normal
Motivasi (X2),	0,112	Berdistribusi Normal
Kompensasi (X3),	0,148	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil pengujian pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai probabilitas atau signifikansi yakni lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda umumnya digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Firdaus, 2004:70). Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	0,340	-	-
Stres Kerja (X1),	-0,263	0,024	Signifikan
Motivasi (X2),	0,441	0,000	Signifikan
Kompensasi (X3),	0,224	0,017	Signifikan

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,340 - 0,263X_1 + 0,441X_2 + 0,224X_3 + e$$

a. Nilai Konstanta

Dari persamaan diatas didapatkan nilai konstanta sebesar 0,340 atau 34% yang berarti bahwa jika nilai dari variabel independen Stres Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kompensasi (X_3) sama dengan nol, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar konstanta 0,340 atau 34%.

b. Stres Kerja (X_1)

Nilai koefisien dari variabel Stres Kerja adalah bernilai negatif -0,263 atau -26,3% yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan menurunkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar -0,263 atau -26,3%.

c. Motivasi (X_2)

Nilai koefisien dari variabel Motivasi adalah bernilai positif 0,441 atau 44,1% yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,441 atau 44,1%.

d. Kompensasi (X_3)

Nilai koefisien dari variabel Kompensasi adalah bernilai positif 0,224 atau 22,4% yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,224 atau 22,4%.

4.6. Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji asumsi yang dilakukan guna untuk mengetahui bahwa antara variabel-variabel independen dalam suatu model tidak ada hubungannya atau tidak berkorelasi antara satu dan lainnya. Menurut Gujarati (2003:70) untuk mendeteksi dan mengetahui adanya gejala multikolinieritas yaitu dengan menganalisa nilai *Tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	VIF	Tolerance	
Stres Kerja (X1),	3,480	0,287	tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi (X2),	3,427	0,292	tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (X3),	2,253	0,444	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistics* yang dapat dilihat pada tabel 4.14, diketahui bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1.

4.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model terdapat varian yang tidak sama dalam semua pengamatan. Penelitian ini menggunakan uji Glejser (*Glejser Test*) dalam menguji ada tidaknya heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas, jika nilai signifikan > 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Gujarati, 2003:93). Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Stres Kerja (X1),	0,227	Tidak terjadi Heterokesdatisitas
Motivasi (X2),	0,109	Tidak terjadi Heterokesdatisitas
Kompensasi (X3),	0,602	Tidak terjadi Heterokesdatisitas

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokesdatisitas dari persamaan yang diuji.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel stres kerja (x1), Motivasi(x2) dan kompensasi (x3) secara parsial terhadap kepuasan kerjakaryawan (Y) PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) cabang Jember. H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) begitupula sebaliknya. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Variabel	T_{tabel}	T_{hitung}	Sig
Stres Kerja (X1),	1,674	-2,337	0,024
Motivasi (X2),	1,674	3,800	0,000
Kompensasi (X3),	1,674	2,480	0,017

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa t_{hitung} dari variabel Stres Kerja (X1) yakni (-)2,337 dan Nilai t_{tabel} 1,674 Tingkat probabilitas (α) adalah 0,024. Artinya Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka terbukti kebenarannya (H_1 diterima).

2. Motivasi (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa t_{hitung} dari variabel Motivasi (X2) yakni 3,800 dan Nilai t_{tabel} 1,674 Tingkat probabilitas (α) adalah 0,000. Artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka terbukti kebenarannya (H_2 diterima).

3. Kompensasi (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa t_{hitung} dari variabel Kompensasi (X3) yakni 2,480 dan Nilai t_{tabel} 1,674 Tingkat probabilitas (α) adalah 0,017. Artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka terbukti kebenarannya (H_3 diterima).

4.7.2 Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variable bebas secara simultan (serentak) terhadap variable terikat (Ghozali, 2013:96). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variable stres kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (x_3) terhadap variable kepuasan kerja (Y). H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} 64,389 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,78 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi yang lebih kecil daripada 0,05 hal ini berarti variabel Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Berfungsi untuk mengetahui besarnya proporsi pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara keseluruhan, maka dapat ditentukan dengan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Hasil uji Koefisienan Determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisienan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,895	0,801	0,789

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.17 terdapat nilai *Adjusted R square* sebesar 0,789. Persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat diperoleh dengan mengalikan nilai *Adjusted R square* dengan 100%. Hasil yang diperoleh dari uji determinasi adalah 78,9%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel stres kerja, motivasi, dan kompensasi memberikan pengaruh yang kuat dalam menjelaskan varian variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 78,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

4.8 Pembahasan

Dari hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan stres kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Jember” adalah diterima.

4.8.1 Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,024. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif sebesar -0,263, artinya semakin rendah Stres Kerja maka Kepuasan Kerja Karyawan akan semakin meningkat sebaliknya semakin tinggi tingkat stres karyawan maka kepuasan kerja akan menurun (H₁ diterima). Karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember yang terjun langsung ke lapangan cenderung mengalami stress kerja tinggi, ini disebabkan beban kerja yang mereka terima cukup besar dan jenis pekerjaan mereka sangat beresiko tinggi. Stres dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam bekerja. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan, karena dampak stres secara

psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berinteraksi serta menjadi tantangan tersendiri tergantung bagaimana mereka menyikapinya. Sedangkan tingkat stres tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan akhirnya akan menyebabkan kinerja yang merosot secara drastis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.8.2 Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H₂) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif sebesar 0,441 artinya semakin baik Motivasi maka Kepuasan Kerja Karyawan akan semakin meningkat (H₂ diterima).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerjapada diri seseorang. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, sertadapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nitasari (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4.8.3 Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H₃) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,017. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif sebesar 0,224, artinya semakin baik Kompensasi maka Kepuasan Kerja Karyawan akan semakin meningkat (H₃ diterima).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah 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, 2003:118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Normanita (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4.8.4 Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda pada Uji F terhadap menunjukkan bahwa Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi secara simultan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan semakin meningkat.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, prosesberpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Motivasi kerja adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerjapada diri seseorang. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang

positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah 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, 2003:118)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya (2014), Nitasari (2012), dan Normanita (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4.9 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah 1) Pengambilan data melalui kuisisioner masih menggunakan kertas dan diberikan langsung kepada responden sehingga kurang efisien dan *paperless*, 2) Peneliti tidak sepenuhnya dapat mengontrol jawaban yang diberikan oleh responden, karena bisa saja responden tidak jujur dalam mengisi kuesioner.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember. Hal ini membuktikan bahwa tingkat stres Stres Kerja tinggi akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi mampu meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa Kompensasi yang baik mampu meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.
4. Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember.

5.2 Saran

1. Pihak PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember dihimbau lebih meningkatkan tingkat keamanan dan keselamatan kerja para karyawannya mengingat pekerjaan tersebut mempunyai resiko yang sangat tinggi khususnya untuk karyawan bagian lapangan.
2. Pihak PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember dihimbau meningkatkan motivasi diri para karyawan dalam berkerja, dengan memberikan beban kerja yang lebih sesuai dengan kemampuan kerja, memberikan peluang dalam prestasi kerja dan lain sebagainya.
3. Pihak PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember dihimbau lebih meningkatkan kompensasi para karyawan seperti memberikan tunjangan

serta bonus diluar gaji yang telah diberikan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi Cetakan Kedua*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- As'ad, M. 2000. *Psikologi Industri, Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: Rineka Cipta.
- Duwi Priyatno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Firdaus, Muhammad. 2004. *Ekonometrika suatu pendekatan aplikatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar: Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Bina Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Dasar-dasar Manajemen: Konsep dan Aplikasi*. Surabaya : Airlangga Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irianto, J. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemem Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Jilid 1 dan 2, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: BPFE.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Nitasari, Riska. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus*. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Normanita K, Tri Agung. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Kentucky Fried Chicken (KFC) Kabupaten Jember*. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Prayitno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Putra, Made Surya & I Komang Prawina Wijaya. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Dewata Denpasar Bali*. Skripsi. Denpasar: Universitas Udayana.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal & Ella, Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori kepraktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Jakarta: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, John dkk. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit: STIE YKPN.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Wesley & Yukl, G.A, 1997. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Lampiran 1 Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan

PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember

Di

Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi strata 1 (S1). Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi serta Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tunas Artha Gardatama (TAG) Cabang Jember”**. Berkaitan dengan hal tersebut peneliti mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya.

Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, oleh karenanya kesungguhan Bapak/Ibuk/Saudara/i dalam mengisi setiap poin pertanyaan akan sangat menentukan keberhasilan penelitian ini. Semua data dan jawaban saudara/i akan dijamin kerahasiaannya. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Gagas Cipta Pambudi

120810201213

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Pria / Wanita *

Pendidikan Terakhir : SLTA / Diploma / Sarjana (S1) / Pasca Sarjana (S2) *

Jabatan : RPL / CIT / MTC *

Lama Bekerja :

(*) *Lingkari*

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Anda.
2. Berilah jawaban dari setiap pertanyaan dengan **tanda centang (✓)** pada kolom yang telah disediakan.
3. Berikan jawaban **sesuai dengan apa yang anda alami** agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
4. Pilihan jawaban terdiri dari:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - RG = Ragu-ragu
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

A. Stres Kerja

No.	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan.					
2	Saya mempunyai jadwal kerja yang padat.					
3	Sebagai karyawan, saya kurang memahami dengan jelas tentang tugas yang diberikan oleh perusahaan.					
4	Saya mempunyai hubungan serta komunikasi yang baik dengan atasan & rekan kerja.					
5	Saya mendapatkan promosi/kesempatan untuk naik jabatan yang tingkatnya lebih tinggi dari sebelumnya.					
6	Saya merasa aman ketika bekerja di PT. TAG cabang Jember.					
7	Saya memiliki ketidak jelasan tanggung jawab, sehingga tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan					
8	Saya mencampurkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan.					

B. Motivasi

No.	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
2	Saya merasa senang dan bersemangat dalam bekerja.					
3	Saya akan memberikan kemampuan yang terbaik untuk perusahaan.					
4	Saya selalu bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.					
5	Meskipun tidak diawasi langsung oleh atasan, saya selalu bekerja dengan baik, karena saya di percaya oleh perusahaan.					

C. Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Gaji/upah yang saya dapat rutin/tepat waktu dan sudah sesuai dengan beban kerja yang saya terima.					
2	Saya mendapat tambahan kompensasi/bonus diluar gaji yang telah diberikan perusahaan.					

3	Saya mendapatkan asuransi jaminan keselamatan kerja/kesehatan selama bekerja di PT. TAG.					
4	PT. TAG cabang Jember mempunyai sarana dan prasarana, serta fasilitas-fasilitas yang memadai.					

D. Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Selama bekerja di PT. TAG cabang Jember saya sudah memberikan kemampuan serta kesesuaian beban kerja yang sesuai dengan jabatan saya.					
2	Saya sangat senang dan bersemangat untuk bekerja, karena pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keinginan dan harapan saya.					
3	Saya merasa senang bekerja di PT. TAG cabang Jember, karena hubungan antar rekan kerja serta atasan terjaga dengan baik.					

4	Saya merasa nyaman bekerja di PT. TAG karena kondisi tempat dimana saya bekerja sudah sangat memenuhi harapan saya baik dari segi fasilitas, perlengkapan dan lain sebagainya.					
5	Saya senang bekerja di PT. TAG, karena gaji yang saya dapat sudah sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan.					
6	Saya senang bekerja di PT. TAG, karena saya mendapatkan tunjangan-tunjangan serta jaminan sosial (jaminan keselamatan kerja, kesehatan, dll)					

Isilah dengan **tanda centang** (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No	Stress Kerja (X1)								Jumlah	Motivasi (X2)					Jumlah	Kompensasi (X3)				Jumlah	Kepuasan Kerja (Y)						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5		1	2	3	4		1	2	3	4	5	6	
1	4	4	3	3	2	3	2	2	23	4	4	4	5	3	20	4	4	3	3	14	4	4	3	4	4	3	22
2	4	4	4	4	3	3	3	3	28	4	3	3	3	3	16	4	4	3	3	14	4	4	3	4	3	3	21
3	4	4	4	5	4	3	3	3	30	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	14	4	4	3	4	3	3	21
4	4	4	3	4	3	3	3	3	27	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	3	22
5	4	4	3	4	4	3	3	2	27	4	5	4	3	3	19	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	3	20
6	4	4	4	5	4	3	4	2	30	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	14	4	4	4	3	4	3	22
7	4	4	3	4	4	3	4	3	29	4	4	4	4	3	19	4	4	2	3	13	4	4	3	4	3	3	21
8	4	4	3	4	4	3	3	3	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	3	22
9	5	4	3	3	3	1	1	5	25	4	3	4	4	4	19	4	4	1	2	11	2	3	2	3	3	3	16
10	2	2	3	2	3	2	3	1	18	2	3	2	3	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12
11	4	2	2	2	2	1	1	1	15	4	4	4	4	1	17	2	2	2	2	8	4	4	4	4	4	4	24
12	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	14	2	2	1	1	1	1	8
13	2	2	3	2	2	3	2	3	19	4	2	2	2	2	12	4	4	4	4	16	4	4	4	1	3	3	19
14	2	3	4	2	3	2	3	2	21	2	3	2	3	2	12	2	3	2	2	9	2	4	2	3	2	3	16
15	2	3	2	1	1	1	1	1	12	4	2	2	2	3	13	3	4	2	3	12	3	2	4	3	3	3	18
16	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	18	4	4	5	5	4	5	27
17	4	4	5	4	5	4	4	5	35	4	5	4	5	5	23	4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	5	27
18	4	5	4	4	5	4	5	4	35	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17	4	5	4	5	5	5	28
19	4	5	5	5	5	4	5	4	37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	30
20	4	5	4	5	4	4	4	5	35	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	16	4	5	5	4	5	4	27
21	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4	5	3	4	5	21	4	5	3	3	15	4	5	4	4	4	4	25

23	4	5	5	4	3	4	3	4	32	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
24	1	3	4	3	2	4	2	2	21	2	2	2	4	2	12	1	2	1	2	6	2	3	1	2	3	2	13
25	2	3	2	3	3	3	3	3	22	2	4	1	1	1	9	1	1	1	1	4	2	3	2	2	2	2	13
26	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	1	2	1	2	1	2	9
27	2	2	3	2	4	4	4	4	25	2	3	4	3	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
28	2	3	2	3	2	3	2	3	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1	4	3	4	1	13	1	1	1	2	5	2	2	2	2	2	2	12
30	2	3	2	2	3	2	3	2	19	2	3	2	2	2	11	2	2	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
31	4	3	4	4	3	4	4	3	29	4	4	4	4	4	20	2	4	3	4	13	4	4	4	4	4	4	24
32	4	2	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	4	24
33	4	2	4	3	4	2	2	4	25	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	8	4	4	4	4	4	4	24
34	4	1	1	2	4	1	1	1	15	4	4	4	4	4	20	4	1	1	1	7	4	2	3	1	3	1	14
35	4	2	3	4	2	4	2	3	24	4	1	3	1	2	11	2	2	2	2	8	2	2	1	3	2	4	14
36	2	2	3	2	3	2	3	2	19	4	2	3	3	3	15	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24
37	4	5	4	3	4	5	4	5	34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
38	2	4	2	2	4	4	2	2	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4		4	2	2	24	4	4	4	5	4	21	4	5	3	4	16	4	2	4	3	4	3	20
40	5	4	2	4	2	2	2	1	22	4	5	3	4	5	21	4	5	4	5	18	4	3	4	3	5	4	23
41	4	3	4	5	3	4	4	4	31	4	5	3	4	5	21	4	3	4	3	14	4	4	5	3	4	5	25
42	4	4	5	3	4	3	4	5	32	4	3	4	3	4	18	4	3	4	5	16	4	3	5	4	3	4	23
43	4	5	3	5	3	3	3	5	31	4	3	5	4	3	19	4	3	5	4	16	4	5	4	3	4	5	25
44	4	3	4	5	4	4	4	4	32	4	5	3	4	5	21	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	3	22
45	4	4	5	3	3	3	3	2	27	4	5	3	4	5	21	3	4	2	5	14	4	4	3	4	3	3	21
46	4	4	3	5	4	2	5	1	28	5	4	4	3	5	21	4	4	3	5	16	4	4	3	4	3	3	21
47	4	3	3	1	3	2	1	4	21	4	4	2	3	2	15	4	4	2	2	12	4	4	4	3	4	3	22
48	4	5	4	3	3	3	3	5	30	4	4	2	3	3	16	5	4	4	4	17	3	4	3	4	3	3	20

49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17	4	4	4	3	4	3	22
50	5	5	4	5	5	4	4	4	4	36	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	16	4	4	3	4	3	3	21
51	4	5	4	5	4	5	4	5	5	36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	3	22
52	3	4	5	5	2	3	3	4	4	29	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	16	2	3	2	3	3	3	16



Lampiran 3 Karakteristik Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21.00	3	5.8	5.8	5.8
	22.00	3	5.8	5.8	11.5
	23.00	4	7.7	7.7	19.2
	24.00	3	5.8	5.8	25.0
	25.00	4	7.7	7.7	32.7
	26.00	6	11.5	11.5	44.2
	27.00	2	3.8	3.8	48.1
	28.00	12	23.1	23.1	71.2
	29.00	7	13.5	13.5	84.6
	30.00	4	7.7	7.7	92.3
	31.00	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	52	100.0	100.0	100.0

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	4	7.7	7.7	7.7
	SMA	48	92.3	92.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CIT	10	19.2	19.2	19.2
	MTC	15	28.8	28.8	48.1
	RPL	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	32.7	32.7	32.7
	2.00	20	38.5	38.5	71.2
	3.00	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 4 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	10	19.2	19.2	21.2
	3.00	1	1.9	1.9	23.1
	4.00	36	69.2	69.2	92.3
	5.00	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	8	15.4	15.4	17.3
	3.00	11	21.2	21.2	38.5
	4.00	23	44.2	44.2	82.7
	5.00	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	7	13.5	13.5	15.4
	3.00	15	28.8	28.8	44.2
	4.00	22	42.3	42.3	86.5
	5.00	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.8	3.8	3.8
	2.00	9	17.3	17.3	21.2
	3.00	11	21.2	21.2	42.3
	4.00	19	36.5	36.5	78.8
	5.00	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.8	3.8	3.8
	2.00	8	15.4	15.7	17.6
	3.00	16	30.8	31.4	49.0
	4.00	21	40.4	41.2	90.2
	5.00	5	9.6	9.8	100.0
	Total	52	98.1	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	7.7	7.7	7.7
	2.00	8	15.4	15.4	23.1
	3.00	17	32.7	32.7	55.8
	4.00	21	40.4	40.4	96.2
	5.00	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	9.6	9.6	9.6
	2.00	9	17.3	17.3	26.9
	3.00	16	30.8	30.8	57.7
	4.00	19	36.5	36.5	94.2
	5.00	3	5.8	5.8	100.0
Total		52	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	11.5	11.5	11.5
	2.00	10	19.2	19.2	30.8
	3.00	11	21.2	21.2	51.9
	4.00	15	28.8	28.8	80.8
	5.00	10	19.2	19.2	100.0
Total		52	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	6	11.5	11.5	13.5
	3.00	1	1.9	1.9	15.4
	4.00	43	82.7	82.7	98.1
	5.00	1	1.9	1.9	100.0
Total		52	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	4	7.7	7.7	9.6
	3.00	9	17.3	17.3	26.9
	4.00	27	51.9	51.9	78.8
	5.00	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	8	15.4	15.4	17.3
	3.00	12	23.1	23.1	40.4
	4.00	27	51.9	51.9	92.3
	5.00	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.8	3.8	3.8
	2.00	3	5.8	5.8	9.6
	3.00	13	25.0	25.0	34.6
	4.00	28	53.8	53.8	88.5
	5.00	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.8	5.8	5.8
	2.00	7	13.5	13.5	19.2
	3.00	12	23.1	23.1	42.3
	4.00	22	42.3	42.3	84.6
	5.00	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.8	5.8	5.8
	2.00	7	13.5	13.5	19.2
	3.00	4	7.7	7.7	26.9
	4.00	37	71.2	71.2	98.1
	5.00	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.8	5.8	5.8
	2.00	6	11.5	11.5	17.3
	3.00	5	9.6	9.6	26.9
	4.00	30	57.7	57.7	84.6
	5.00	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	9.6	9.6	9.6
	2.00	9	17.3	17.3	26.9
	3.00	10	19.2	19.2	46.2
	4.00	26	50.0	50.0	96.2
	5.00	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.8	3.8	3.8
	2.00	9	17.3	17.3	21.2
	3.00	10	19.2	19.2	40.4
	4.00	24	46.2	46.2	86.5
	5.00	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	9	17.3	17.3	19.2
	3.00	3	5.8	5.8	25.0
	4.00	37	71.2	71.2	96.2
	5.00	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	15.4	15.4	15.4
	3.00	6	11.5	11.5	26.9
	4.00	33	63.5	63.5	90.4
	5.00	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	7.7	7.7	7.7
	2.00	6	11.5	11.5	19.2
	3.00	11	21.2	21.2	40.4
	4.00	25	48.1	48.1	88.5
	5.00	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.8	5.8	5.8
	2.00	5	9.6	9.6	15.4
	3.00	13	25.0	25.0	40.4
	4.00	28	53.8	53.8	94.2
	5.00	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.8	3.8	3.8
	2.00	5	9.6	9.6	13.5
	3.00	17	32.7	32.7	46.2
	4.00	24	46.2	46.2	92.3
	5.00	4	7.7	7.7	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.8	3.8	3.8
	2.00	5	9.6	9.6	13.5
	3.00	22	42.3	42.3	55.8
	4.00	17	32.7	32.7	88.5
	5.00	6	11.5	11.5	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Lampiran 5 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.445**	.308*	.561**	.403**	.153	.235	.365**	.579**
Sig. (2-tailed)		.001	.026	.000	.003	.279	.094	.008	.000
N	52	52	52	52	51	52	52	52	52
X1.2 Pearson Correlation	.445**	1	.501**	.570**	.366**	.455**	.456**	.466**	.721**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.008	.001	.001	.001	.000
N	52	52	52	52	51	52	52	52	52
X1.3 Pearson Correlation	.308*	.501**	1	.497**	.402**	.556**	.566**	.555**	.741**
Sig. (2-tailed)	.026	.000		.000	.003	.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	51	52	52	52	52
X1.4 Pearson Correlation	.561**	.570**	.497**	1	.427**	.539**	.625**	.389**	.782**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.000	.000	.004	.000
N	52	52	52	52	51	52	52	52	52
X1.5 Pearson Correlation	.403**	.366**	.402**	.427**	1	.458**	.692**	.446**	.705**
Sig. (2-tailed)	.003	.008	.003	.002		.001	.000	.001	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.6 Pearson Correlation	.153	.455**	.556**	.539**	.458**	1	.633**	.568**	.739**
Sig. (2-tailed)	.279	.001	.000	.000	.001		.000	.000	.000
N	52	52	52	52	51	52	52	52	52
X1.7 Pearson Correlation	.235	.456**	.566**	.625**	.692**	.633**	1	.442**	.802**
Sig. (2-tailed)	.094	.001	.000	.000	.000	.000		.001	.000
N	52	52	52	52	51	52	52	52	52
X1.8 Pearson Correlation	.365**	.466**	.555**	.389**	.446**	.568**	.442**	1	.750**
Sig. (2-tailed)	.008	.001	.000	.004	.001	.000	.001		.000
N	52	52	52	52	51	52	52	52	52
X1 Pearson Correlation	.579**	.721**	.741**	.782**	.705**	.739**	.802**	.750**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	52	52	52	52	51	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.258	.502**	.293*	.629**	.676**
Sig. (2-tailed)		.065	.000	.035	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52
X2.2 Pearson Correlation	.258	1	.378**	.625**	.550**	.735**
Sig. (2-tailed)	.065		.006	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52
X2.3 Pearson Correlation	.502**	.378**	1	.662**	.527**	.789**
Sig. (2-tailed)	.000	.006		.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52
X2.4 Pearson Correlation	.293*	.625**	.662**	1	.536**	.809**
Sig. (2-tailed)	.035	.000	.000		.000	.000
N	52	52	52	52	52	52
X2.5 Pearson Correlation	.629**	.550**	.527**	.536**	1	.852**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	52	52	52	52	52	52
X2 Pearson Correlation	.676**	.735**	.789**	.809**	.852**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	.710**	.627**	.531**	.825**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52
X3.2 Pearson Correlation	.710**	1	.588**	.691**	.869**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52
X3.3 Pearson Correlation	.627**	.588**	1	.760**	.870**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
N	52	52	52	52	52
X3.4 Pearson Correlation	.531**	.691**	.760**	1	.873**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
N	52	52	52	52	52
X3 Pearson Correlation	.825**	.869**	.870**	.873**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
Y1.1 Pearson Correlation	1	.661**	.859**	.589**	.784**	.587**	.873**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52
Y1.2 Pearson Correlation	.661**	1	.598**	.681**	.662**	.637**	.817**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52
Y1.3 Pearson Correlation	.859**	.598**	1	.559**	.800**	.719**	.891**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52
Y1.4 Pearson Correlation	.589**	.681**	.559**	1	.599**	.712**	.805**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52
Y1.5 Pearson Correlation	.784**	.662**	.800**	.599**	1	.722**	.890**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52
Y1.6 Pearson Correlation	.587**	.637**	.719**	.712**	.722**	1	.855**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	52	52	52	52	52	52	52
Y Pearson Correlation	.873**	.817**	.891**	.805**	.890**	.855**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	7

c. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		52	52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.1538	18.1346	13.8462	20.9615
	Std. Deviation	6.14653	3.59209	3.58857	4.85460
Most Extreme Differences	Absolute	.099	.217	.229	.195
	Positive	.068	.116	.140	.112
	Negative	-.099	-.217	-.229	-.195
Test Statistic		.099	.217	.229	.195
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.112 ^c	.148 ^c	.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.340	.065	.518	.607
	X1	-.263	.112	-.281	.024
	X2	.441	.116	.453	.000
	X3	.224	.090	.240	.017

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.340	.065		.518	.607		
X1	-.263	.112	-.281	2.337	.024	.287	3.480
X2	.441	.116	.453	3.800	.000	.292	3.427
X3	.224	.090	.240	2.480	.017	.444	2.253

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.300	.044		6.838	.000
X1	-.173	.076	-.583	-1.281	.227
X2	.128	.078	.415	1.635	.109
X3	.032	.061	.108	.526	.602

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 8 Uji Hipotesis**a. Uji t**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.340	.065		.518	.607
	X1	-.263	.112	-.281	-2.337	.024
	X2	.441	.116	.453	3.800	.000
	X3	.224	.090	.240	2.480	.017

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.849	3	13.616	64.389	.000 ^b
	Residual	10.151	48	.211		
	Total	51.000	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

c. Uji R² (Koefisien Determinasi)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.789	.45985940

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 9 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 10 Ftabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81

Lampiran 11 tTabel

P_r	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446