

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, KONFLIK
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Bank Bukopin,Tbk. Cabang Solo)**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat untuk Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh :

ARIF KUNCAHYO
B100110104

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertandatangan di bawah ini telah membaca Naskah Publikasi dengan judul:
**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN,
KONFLIK KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN**
(Studi Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo)

Yang ditulis oleh:

ARIF KUNCAHYO

B 100 110 104

Penandatanganan berpendapat bahwa Naskah Publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 12 Oktober 2015

Pembimbing,




(Zulfa Irawati SE, M.Si)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta




(Drs. H. Triyono, SE, M.Si)

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo. Penelitian ini hendak membuktikan hipotesis bahwa Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank. Selain itu hendak membuktikan hipotesis bahwa Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan.

Penelitian ini menggunakan data Primer dan data Sekunder. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 83 responden yang diambil dari karyawan di PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*.

Metode analisis data penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda, sedangkan uji hipotesisnya menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil dari olah data memberikan simpulan bahwa Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Kompensasi mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan persamaan regresi sebagai berikut $Y = 0,196 + 0,129 X_1 + 0,237 X_2 + 0,280 X_3 + 0,174 X_4 + 0,176 X_5$. Penelitian ini memberikan simpulan bahwa Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo. Selain itu secara bersama-sama variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo. Variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Kompensasi berpengaruh 50,5% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study attempts to know how big the influence of job stress , motivation work , leadership , conflict work , and compensation to satisfaction work employees in PT. Bank Bukopin.Tbk. Branch of Solo. This research will prove a hypothesis that job stress , motivation of work , leadership , labor conflict , and compensation in partial influential significantly to the satisfaction of employees work in a bank.

This study using primary and secondary data. Sample in this research using 83 of respondents taken from an employee at PT. Bank Bukopin. Tbk. Branch of Solo. The sample collection technique uses the technique purposive of sampling. The method of analysis research conducted it uses the linear regression multiple, while using test the hypothesis T test.

The method of analysis research conducted it uses the linear regression multiple, While using test hipotesisnya T test , F test, And coefficients determination (R^2).

The result of investigation at data give this conclusion job stress, Motivation work, leadership, conflict work, and compensation affect satisfaction working with the regression equation is as follows $Y = 0,196 + 0,129 X_1 + 0,237 X_2 + 0,280 X_3 + 0,174 X_4 + 0,176 X_5$. This research give this conclusion job stress, motivation work, leadership, conflict work, and compensation in partial have a positive influence and significant impact on satisfaction work in PT. Bank Bukopin. Tbk. Branch of Solo. In addition together variable job stress , motivation work , leadership , conflict work , and compensation having significant impact on satisfaction work in PT. Bank Bukopin.Tbk. Branch of Solo. Variable job stress , motivation work , leadership , work conflict , and compensation influential 50 percent against satisfaction employees work.

Keyword : Job stress , motivation work , leadership , work conflict , compensation , work satisfaction

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan yang semakin kompetitif merupakan suatu hal yang tidak dapat dipungkiri. Tingginya tingkat persaingan membuat organisasi untuk berubah dalam mempertahankan diri dan meningkatkan keunggulan dalam bersaing. Era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, juga mendorong organisasi untuk berinovasi dalam mengembangkan produk-produk baru dan masuk kedalam pasar yang semakin terbuka. Faktor tersebut dapat mendorong organisasi untuk melakukan berbagai perubahan.

Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal maka pemeliharaan hubungan yang serasi dan dapat dipahami dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Beberapa hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawan, memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal, cara kepemimpinan yang baik dalam memimpin karyawan, dan bagaimana pihak manajemen perusahaan memperbaiki usaha-usaha penanggulangan konflik kerja karyawan dan stres kerja yang sedang atau akan muncul yang disebabkan oleh pekerjaan karyawan tersebut. Semua usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam hal ini bagian personalia guna untuk membantu karyawan dalam bekerja dan memenuhi tujuan organisasi.

Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan kompensasi yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerjanya sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami konflik kerja dengan karyawan lainnya yang mengalami ketidaksepakatan pendapat dengan rekan kerjanya, maka dari itu karyawan dapat mengalami stres yang dapat berkembang menjadi karyawan sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Akibat yang timbul dari kondisi diatas adalah munculnya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Handoko, 2001 dalam Afrizal dkk,2014) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu sendiri.

Menurut (Hasibuan, 2003 dalam Trijoni dkk,2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja maka perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang untuk

bekerja. Menurut (Hasibuan, 2011 dalam Potale dan Uhing, 2015) Kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan, di dalam kompensasi terdapat sistem upah, gaji, insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja dalam hal tertentu.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin,Tbk. Cabang Solo.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin,Tbk. Cabang Solo.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin,Tbk. Cabang Solo.
4. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin,Tbk. Cabang Solo.
5. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin,Tbk. Cabang Solo.
6. Untuk secara bersama-sama menganalisis Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin,Tbk. Cabang Solo.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Stres kerja adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menimbulkan tekanan, stres kerja dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk menjadi sulit dalam proses berpikir, peningkatan ketegangan pada emosi, serta kecemasan yang kronis, maka dari itu stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja yang tidak terpenuhi dari pekerjaannya.

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi, dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Fungsi pimpinan dalam organisasi memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain, maka dari itu pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif, sehingga seorang pimpinan memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

Konflik kerja dapat meningkatkan kesadaran organisasi akan masalah-masalah yang harus diatasi, mendorong pencarian solusi-solusi secara lebih luas dan lebih produktif, dan lazimnya memfasilitasi perubahan yang positif, adaptif dan inovatif, yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Dengan membangun sistem kompensasi guna mendorong prestasi atau kepuasan kerja dapat pula dilakukan dengan pemberian yang tidak tetap berupa perangsang atau insentif.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting karena sebagai dasar pijakan dalam penyusunan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu antara lain:

1. Trijoni, dkk (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 71 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Slovin Sampling*. Dalam menganalisa, peneliti menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa secara bersama sama Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Potale dan Uhing (2015), membahas Pengaruh Kompensasi dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Afrizal, dkk (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Taspen (PERSERO) Cabang Malang). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 36 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Slovin Sampling*. Dalam menganalisa, peneliti menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Li, dkk (2014) penelitian yang dilakukan dengan judul Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja di Komunitas Medis di China. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik *Multistage Sampling* dengan sampel sebanyak 930 responden. Dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut (Maholtra, 2009:100) desain kausal adalah penelitian yang meneliti adanya hubungan yang bersifat sebab akibat dari masing-masing variabel. Penelitian kausal dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta atau pengaruh dari masing-masing variabel. Sedangkan desain deskriptif menurut (Maholtra, 2009:93) adalah salah satu jenis penelitian konklusif yang

bertujuan untuk mendapatkan bagaimana variabel independen yaitu variabel kualitas produk dan kualitas pelayanan dan juga variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.

Data dan Sumber Data

Sumber data dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data *original* (Kuncoro, 2003:127). Dalam penelitian ini dengan melakukan survei karyawan untuk mengambil data tentang pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo sebanyak 83 responden.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh lembaga pengumpul dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2003: 127). Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku, jurnal-jurnal, dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan materi kajian.

Kegiatan menganalisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap dasar (Santoso dan Tjiptono, 2001), tahap tersebut diantaranya:

3. Proses *Editing*

Tahap awal analisis data adalah melakukan edit terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil survei di lapangan. Pada prinsipnya proses editing data bertujuan agar data yang nanti akan dianalisis telah akurat dan lengkap.

4. Proses *Coding*

Proses *Coding* adalah proses perubahan data kualitatif menjadi angka dengan mengklasifikasikan jawaban yang ada menurut kategori-kategori yang penting (pemberian kode).

5. Proses *Scoring*

Proses *Scoring* adalah proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada anggapan atau opini responden.

6. Tabulasi

Tabulasi adalah menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulasi selesai kemudian data-data dalam tabel tersebut akan diolah dengan bantuan software statistik yaitu SPSS.

D. HASIL PENELITIAN

- a. Stres Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo.

Berdasarkan hasil analisis t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,278 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja atau karena $t.sig$ ($0,025$) lebih kecil dari $0,05$ (α) maka secara signifikan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa tekanan dalam hal kebebasan berbicara dengan rekan-rekan sekerja dan dibandingkan dengan hasil kerja rekan-rekan yang lain dapat mempengaruhi kondisi psikis karyawan. Dengan adanya tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, sering dilibatkan dalam berbagai tugas pekerjaan di luar job deskripsi, memberikan waktu yang cukup untuk beristirahat, atasan memberikan instruksi yang cukup jelas, peran yang anda terima dari perusahaan sering tidak bertentangan, merasa tidak kesulitan dalam memenuhi standar layanan yang telah ditetapkan, tidak adanya tekanan dengan banyak peraturan dan kedisiplinan yang tinggi, kesemua hal tersebut justru membuat kepuasan kerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian Potale dan Uhing, (2015), Afrizal, dkk (2014) dan Li, dkk (2014).

- b. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo.

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,283 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja atau karena $t.sig$ ($0,002$) lebih kecil dari $0,05$ (α) maka secara signifikan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pemberian motivasi dari perusahaan melalui pimpinan pada realitas di lapangan memang dirasakan sudah memenuhi. Dalam hal ini pemberian motivasi dilakukan dalam kesempatan-kesempatan *gathering* dan pada saat rapat mingguan dan bulanan dengan penyampaian motivasi yang sering disampaikan melalui kegiatan-kegiatan tersebut diharapkan dapat menjadikan karyawan akan merasa diperhatikan, maka Kepuasan Kerja karyawan terpenuhi. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian Trijono, dkk (2014) dan Li, dkk (2014)

- c. Diduga Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo.

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,766 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja atau karena $t.sig$ ($0,000$) lebih kecil dari $0,05$ (α) maka secara signifikan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial Kepemimpinan yang dijalankan mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial Kepemimpinan dilakukan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja yang berdampak meningkatnya kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Dalam hal ini Kepemimpinan demokratis, pemimpin merangkul semua anggota organisasi untuk bekerja

bersama-sama demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin sebagai penanggung jawab sekaligus ikut serta bekerjasama dengan karyawan. Pemimpin harus menemukan kekuatan untuk mendukung orang lain, menentukan langkah strategi untuk mendukung kreativitas sesuai dengan kebutuhan perubahan dan inovasi. Kemajuan perusahaan tidak tergantung pada pemimpin saja, namun lebih dominan dari karyawan perusahaan akan dibawa kemana arah perusahaan tersebut. Kepemimpinan yang baik dari seorang pimpinan dalam menerapkan strategi dapat mengembangkan pemikiran kreatif dan inovatif karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada hasil kerja karyawan atau kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian Trijono, (2014)

- d. Konflik Kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo.

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,456 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa Konflik Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja atau karena t_{sig} ($0,016$) lebih kecil dari $0,05$ (α) maka secara signifikan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini karena koordinasi kerja yang meliputi bergantung kepada teman sekerja dalam bekerja dan keraguan dalam menjalankan tugas karena tidak terstruktur dalam rincian tugas dapat membuat penurunan Kepuasan Kerja karyawan. Konflik Kerja yang dialami karyawan harus lebih diperhatikan lagi. Konflik merupakan hal yang tidak dapat dielakkan dalam perusahaan. Akan tetapi dapat diselesaikan dan diredakan pada tahap yang paling minimum dan tidak mengganggu kelancaran jalannya perusahaan dan reaksi pemimpin organisasi dalam mengendalikan konflik agar konflik yang muncul dapat berdampak positif untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian Afrizal, dkk (2014).

- e. Diduga Kompensasi (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,55 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja atau karena $t.sig$ ($0,013$) lebih kecil dari $0,05$ (α) maka secara signifikan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini semakin besar kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan imbalan ekstrinsik, maka pencapaian tingkat Kepuasan Kerja karyawan akan semakin tinggi dan hal tersebut akan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan Kepuasan Kerja karyawan, selanjutnya dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui pemberian Kompensasi dapat memberikan Kepuasan Kerja bagi para karyawan. Oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara jumlah Kompensasi dengan tingkat kontribusi yang disumbangkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja para karyawannya akan terpenuhi oleh apa yang telah dilakukan perusahaan dalam pemberian Kompensasi. Adanya sikap positif dari diri karyawan itu sendiri maka akan dapat menjadikan pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat selesai. Dalam hal ini kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti pemberian gaji, upah, tunjangan dan insentif serta kompensasi dapat pula diberikan perusahaan berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para karyawan berupa fasilitas kesehatan, transportasi, asuransi, dan jaminan keselamatan kerja, sehingga dengan adanya kompensasi akan meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan dan tercapai kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian Potale dan Uhing, (2015).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian pada bab IV penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,278 > 2,000$) atau $t.sig$ ($0,025 < 0,05$). (H_1 terbukti).
2. Hasil menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,283 > 2,000$) atau $t.sig$ ($0,002 < 0,05$). (H_2 terbukti).
3. Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,766 > 2,000$) atau $t.sig$ ($0,000 < 0,05$). (H_3 terbukti).
4. Hasil menunjukkan bahwa Konflik Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,456 > 2,000$) atau $t.sig$ ($0,016 < 0,05$). (H_4 terbukti).
5. Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,55 > 2,000$) atau $t.sig$ ($0,013 < 0,05$). (H_5 terbukti).
6. Hasil uji F ditunjukkan secara bersama-sama variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,744 > 2,53$).
7. Berdasarkan Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh hasil Adjusted R square (R^2) sebesar 0,505, berarti variasi perubahan variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Kompensasi sebesar 50,5%. Sedangkan sisanya sebesar 49,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Saran

1. Kepuasan Kerja karyawan sebaiknya terus ditingkatkan. Meskipun Kepuasan Kerja karyawan sudah dinilai baik, namun harus diupayakan agar kepuasan tersebut dapat lebih baik. Hal ini perlu diperhatikan kembali sebab pekerjaan yang dilakukan karyawan merupakan tugas dan tanggungjawab jadi tidak semuanya harus diukur dengan material. Pimpinan dituntut harus punya tanggungjawab untuk menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman serta kondusif sehingga karyawan dapat tenang dan fokus dalam bekerja
2. Bagi perusahaan sebaiknya ketentuan tentang Motivasi Kerja karyawan lebih ditingkatkan agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja. Dengan motivasi yang tinggi, maka karyawan akan disiplin dalam bekerja.
Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan sumber-sumber Stres Kerja yang terkait dengan konflik peran, ambiguitas peran, beban tugas berlebihan, tanggungjawab, dan pengembangan karir, karena jika sumber-sumber Stres Kerja karyawan meningkat, maka kepuasan karyawan akan menurun dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.
3. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah variabel independen antara lain Pengembangan Karir, Lingkungan Pekerjaan, Isi Pekerjaan, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, menambah jumlah sampel, atau menambah sampel untuk membuktikan kembali hipotesis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Poundra Rizky dkk. 2014. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8 No. 1.
- Arikunto, Suharsini, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.

- Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi : Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Dhania, Dhini Rama. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. Vol. 1 No. 1.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?*, Erlangga : Jakarta.
- Li, Li. 2014. Work Stress, Work Motivation And Their Effect On Job Satisfaction In Community Health Workers: A Cross-sectional Survey In China. *BMJ Open*. 4;e004897.
- Maholtra, Naresh. K. 2006. *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan*. Edisi Keempat. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia Terjemahan Oleh Maryam. Indeks. Jakarta.
- Potale, Uhing. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal ISSN*. Vol. 3 No. 1.
- Trijoni, Thio dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekom*. Vol. 1 No. 2.