PENGARUH *JOB STRESS*, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PERUM DAMRI KANTOR CABANG SURAKARTA

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II pada Jurusan Magister Manajemen

Oleh:

FATKURROHMAN NUGROHO

P 100130035

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *JOB STRESS*, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PERUM DAMRI KANTOR CABANG SURAKARTA

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

FATKURROHMAN NUGROHO

P 100130035

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing 1	**Dosen Pembimbing 2**
Drs. M. Farid Wajdi,SE, MM, Ph.D	Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, SE.,M.Si
NIDN: 0605056501	NIDN: 0616087401

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *JOB STRESS*, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PERUM DAMRI KANTOR CABANG SURAKARTA

OLEH :

FATKURROHMAN NUGROHO

P 100130035

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Sekolah Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Jumat, 26 Februari 2021

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)

2. Drs. M. Farid Wajdi,SE, MM, Ph.D
(Anggota I Dewan Penguji)

3. Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, SE.,M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)

Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Prof. Dr. Bambang Sumardjoko
NIDN : 0014056201

II

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

.

Surakarta, 20 Oktober 2020

Penulis

FATKURROHMAN NUGROHO

P 100130035

PENGARUH *JOB STRESS*, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PERUM DAMRI KANTOR CABANG SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job stress*, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode *survey* dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling *purposive sampling* yaitu pegawai yang berjumlah 106 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,832, sehingga besarnya pengaruh *job stress*, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 83,2%, sedangkan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini menunjukkan *job stress* menurunkan kepuasan kerja seorang karyawan. Sedangkan motivasi dan kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan mendorong karyawan sehingga dia melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kata Kunci: *Job Stress*, Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of job stress, motivation and compensation on job satisfaction of employees. This research is a quantitative study using a survey method with data collection techniques using a questionnaire. The population in this study were all employees. The samples were taken using purposive sampling technique, namely 106 employees. The data analysis technique used the multiple regression analysis. The results of this study indicate that job stress has a significant negative effect on job satisfaction, while motivation and compensation have a significant effect on employee job satisfaction. With a determination coefficient of 0.832, the effect of job stress, motivation and compensation on job satisfaction is 83.2%, while the remaining 16.8% is influenced by other factors not examined in this study. The findings of this study indicate that job stress reduce employee job satisfaction. Meanwhile, the motivation and compensation provided by the company is able to encourage employees so that they carry out an activity or job by giving the best of themselves both time and energy for the achievement of company goals.

Keywords : Job Stress, Motivation, Compensation, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu

perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang ketrampilannya (Handoko, 2000).

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara. Menurut Handoko (2000), terdapat berbagai faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor atau variabel tersebut adalah sebagai berikut : 1) Sistem kompensasi, 2) Motivasi, 3) Kepuasan kerja, 4) Kondisi fisik dan suasana kerja, 5) Tingkat stres, 6) Aspek-aspek ekonomis 7) Aspek-aspek teknis, dan 8) Perilaku-perilaku lainnya. Dalam mencapai tujuan dan harapan perusahaan maka stress kerja (*Job Stress*) merupakan salah satu faktor yang penting, dimana stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan atau pekerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi.

Selain itu dari sekian banyaknya masalah yang dihadapai karyawan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan faktor motivasi kerja karyawan merupakan faktor untuk dapat mencapai hal tersebut. Dengan kurangnya perhatian dalam hal tersebut maka akan menimbulkan efek yang negatif pada karyawan yang akhirnya dapat merugikan bagi perusahaan. Dikarenakan motivasi kerja akan mempunyai peranan penting terhadap output maupun input dari perusahaan baik itu dari kualitas maupun kuantitas. Faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut. Karyawan akan lebih merasa dihargai dan puas bila kompensasi yang diterima sepadan dengan beban kerja yang diberikan. Jika kompensasi yang meliputi gaji atau upah yang diterima, pemenuhan kebutuhan hidup, penerimaan di luar gaji adanya jaminan sosial ketepatan waktu penerimaan, biaya perjalanan mendapat perhatian maka kepuasan pegawai akan meningkat (Wiratmadja dkk, 2008).

Berdasarkan uraian tersebut diatas, Peneliti ingin mengangkat judul penelitian: **"Pengaruh *Job Stress*, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Perum DAMRI Kantor Cabang Surakarta)".** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai *job stress*, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja

sehingga dapat menjadi dasar penelitian yang lebih mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia. Selain itu untuk menerapkan ilmu yang diperoleh penulis dari pelajaran yang telah diajarkan oleh dosen atau pengajar ke dalam dunia nyata yang dituangkan melalui karya ilmiah. Serta menambah pengetahuan tentang dunia manajemen sumber daya manusia pada umumnya.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu dengan mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data yaitu dengan mengedarkan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu (Sugiyono, 2012). Desain penelitian ini difokuskan pada tujuan studi, dimensi waktu, lingkungan penelitian, pengukuran, dan unit analisis. Lingkungan dalam penelitian ini berupa studi lapangan, yaitu dengan subyek penelitian pegawai Perum DAMRI Kantor Cabang Surakarta.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan semua kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Perum DAMRI Kantor Cabang Surakarta yang berjumlah 132. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Pengambilan sampel dalam hal ini terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan karena memenuhi kriteria yang ditentukan oleh penulis (Sekaran, 2006). Kriteria yang ditetapkan dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah pegawai Perum DAMRI Kantor Cabang Surakarta yang berstatus pegawai tetap baik laki-laki maupun perempuan.

2.3 Data dan Sumber Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dan kemudian responden memilih alternatif jawaban yang sudah disediakan sehingga responden tidak diberi kesempatan menjawab di luar jawaban yang telah disediakan. Kuesioner ini dibagikan kepada responden untuk mengukur komunikasi, motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai.

2.4 Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui kuesioner. Skala dalam penelitian ini adalah skala likert empat poin. Terdiri dari (1) Sangat Tidak Setuju <STS>, (2) Tidak Setuju <TS>, (3) Setuju <S>, (4) Sangat Setuju <SS>. Pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner adalah sebagai berikut: Pilihan pertama, memiliki nilai skor 1 (satu); Pilihan kedua, memiliki nilai skor 2 (dua); Pilihan ketiga, memiliki nilai skor 3 (tiga); Pilihan keempat, memiliki nilai skor 4 (empat). Penelitian ini hendak menganalisis hubungan dari beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut adalah: variabel bebas yaitu *job stress*, motivasi kerja dan kompensasi, serta variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a) *Job Stress.*

Variabel bebas penelitian ini adalah *job stress*, yaitu dimana suatu keadaan dinamis dimana keadaan individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, 2006).

b) Motivasi.

Menurut Anoraga (1995) motivasi kerja adalah dorongan, keinginan sehingga dia melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

c) Kompensasi.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, uang lembur dan lain – lain. (Hariandja, 2007).

d) Kepuasan Kerja.

Menurut Sopiah (2008) kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil daari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: kesempatan promosi, faktor intrinsik, kondisi kerja, pendidikan, usaha pribadi, sistem gaji, jam kerja, hakikat pekerjaan, kesempatan untuk maju / berkembang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu *Job Stress*, Motivasi dan Kompensasi terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja. Analisis Regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS 17 for windows.

Analisis regresi mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variable independen (Ghozali, 2006).

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$\mathbf{MLKepker = \alpha - \beta_1 JS + \beta_2 Mot + \beta_3 Kom + \varepsilon} \qquad \mathbf{(1)}$$

Keterangan:

MLKepker	: Kepuasan Kerja Pegawai
α / a	: Konstanta
b1 / β1	: Koefisien regresi variabel JS
b2 / β2	: Koefisien regresi variabel Mot
b3 / β3	: Koefisien regresi variabel Kom
JS	: Variabel *Job Stress*
Mot	: Variabel Motivasi
Kom	: Variabel Kompensasi
ε	: *Measurement error*

3.2 Hasil dan Pembahasan

3.2.1 Hasil Pemilihan Sampel

Berdasarkan dari hasil pengumpulan data maka diperoleh jumlah populasi di kalangan Perum DAMRI Kantor Cabang Surakarta dari beberapa karakteristik bagian pekerjaan. Berbagai karakteristik populasi berdasarkan bagian pekerjaan tersebut meliputi; Kepala Cabang, Kepala Bagian, Bagian Operasional, Bagian Tata Usaha dan Bagian Teknik dengan total populasi sejumlah 132 pegawai dari berbagai bagian pekerjaan yang dapat dilihat dari tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1

Jumlah Pegawai

Jabatan	Jumlah	Persentase
Kepala Cabang	1	0,75 %
Kepala Bagian	3	2,27 %
Operasional	96	72,73 %
Tata Usaha	12	9,10 %
Teknik	20	15,15 %
Total	132	100 %

Sumber: data primer yang diolah

3.3 Pengujian Hipotesis

3.3.1 *Uji Regresi Berganda*

Analisa ini digunakan dan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikatnya yang dalam penelitian ini adalah *Job Stress* (X_1), Motivasi (X_2), Kompensasi (X_3) sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 4.2

Hasil Regresi Berganda

Variabel	**B**	**t_{hitung}**	**Sig**	**Kesimpulan**
Konstans	3,415	1,475		
Job Stress X_1	- 0,162	-2,601	0,011*	*Berpengaruh Signifikan*
Motivasi X_2	0,317	2,956	0,004**	*Berpengaruh Signifikan*
Kompensasi X_3	0,579	5,180	0,000**	*Berpengaruh Signifikan*
F	=	174,017	0,000**	*Berpengaruh Signifikan*
Adjusted R^2	=	0,832		

Sumber*:* data primer yang diolah

Dari hasil persamaan tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk variabel *job stress*, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Variabel *job stress* diketahui nilai t hitung (-2,601) lebih kecil daripada t tabel (1,983) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,011 ≤ 0,05.

Oleh karena itu, **H1 terdukung** artinya *job stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi diketahui nilai t hitung (2,956) lebih besar daripada t tabel (1,983) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,004 ≤ 0,01. Oleh karena itu, **H2 terdukung** artinya motivasi berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kompensasi diketahui nilai t hitung (5,180) lebih besar daripada t tabel (1,983) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 ≤ 0,01. Oleh karena itu, **H3 terdukung** artinya kompensasi berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi dengan variabel dependen dan variabel independen mempunyai pengaruh secara statistik. Hasil uji F didapatkan hasil sebagai berikut: Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 174,017 > 2,69 dan nilai signifikansi = 0,000 < α = 0,05. Hal ini berarti variabel *job stress*, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Berarti model yang digunakan pada penelitian ini tepat.

4. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job stress* mampu menurunkan kepuasan kerja seorang karyawan dan mengganggu kenormalan dan produktivitas kerja. Sehingga menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja. Motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan mampu mendorong karyawan sehingga dia melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan perusahaan.

Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang dikelola dengan baik akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat merekrut, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras karena mereka sadar bahwa ketika mereka mencapai tujuan tertentu, mereka akan diberi imbalan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, periode waktu untuk melakukan penelitian ini singkat sehingga banyak fakta yang belum diselidiki. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner tanpa terlibat langsung dalam wawancara sehingga kemungkinan informasi yang disampaikan responden rentan terhadap informasi yang bias. Ketiga, area untuk studi terbatas pada organisasi tertentu yang

cukup kecil untuk menilai tingkat kepuasan kerja yaitu Perum DAMRI kantor cabang Surakarta, sehingga hasil penelitian belum bisa digeneralisir pada lingkup yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Adeoye, Abayomi Olarewaju dan Ziska. (2014). Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria. *University of KwaZulu-Natal*. South Africa.

Anoraga, D. dan Sri Suyati.(1995). Perilaku Organisasi. Jakarta: Pustaka Jaya

Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: BPFE

Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.

Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi

Mansor, Muzainah dan Mahamad Tayib. (2010). An Empirical Examination of Organizational Culture, Job Stress, and Job Satisfaction within the Indirect Tax Administration in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*. Vol 1, No. 1; 2010.

Neog, Bidyut Bijoya dan Mukulesh Barua. (2014). Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employee of Automobile Service Workshops in Assaam. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial and Business Management*. Vol 2, No 7.

Nugroho, Moh. Susetyo, Sudarsih, dan Moch. Syaharudin. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Bojana Tour Blitar. Jember: Universitas Jember.

Nur Muflih, I. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Proposal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Saleem, Irfan, Syed Amjad Hassain dan Anjum Saleem. (2012). Factors Affecting Job Satisfaction of Pakistani Bankers. *Journal of Business Strategies* Vol 6 No 2.

Sekaran, Uma. (2006). Research Methods for Business. Jakarta : Salemba Empat.

Sopiah, (2008), Perilaku Organisasional, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Sudarno Priyono dan Dinda Sukmaningrum. (2016). Effect of Compensation, Motivation and Organization Climate on Employee Satisfaction: Study on PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In Gedangan-Sidoarjo. *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No 2; 2016.

Wibowo, I Gede Putro. (2014). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Denpasar. Universitas Udayana Denpasar.

Wiratmadja, Iwan Inrawan, Rajesri Govindaraju, dan Agoes Ganesha Rahyuda. (2008). The Influence of Transformational Leadership Style and Compensation System on The Perfomance of University Lecturer A Case at a State University in Indonesia. *Proceedings of the 9th Asia Pasific Industrial Engineering and Management Systems Conference*.