

PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PADA CV. CIPTA MANDIRI HELMET)

Iqbal Okta Viandi
2010111006@mahasiswa.upnvj.ac.id
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Cipta Mandiri Helmet. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan alat uji SmartPLS 4.0. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji T dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) kompensasi memiliki pengaruh bersifat positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) stress kerja memiliki pengaruh bersifat positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) lingkungan kerja memiliki pengaruh bersifat positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; dan (4) Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK STRESS, AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION (CASE STUDY AT CV. CIPTA MANDIRI HELMET)

Abstract

This research is a quantitative study that aims to determine the effect of compensation, work stress, and work environment on job satisfaction of CV. employees. Cipta Mandiri Helmet. The analysis techniques used in this research are descriptive analysis techniques and inferential analysis using the SmartPLS 4.0 test tool. Hypothesis testing in this study uses the T test with a significance level of 5% or 0.05. The results of this study indicate

(1) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction; (2) work stress has a positive and significant effect on job satisfaction; (3) the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction; and (4) Compensation, Work Stress, and Work Environment have a significant effect simultaneously on Employee Job Satisfaction

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

PENDAHULUAN

Laju pertumbuhan pasar industri sepeda motor di Indonesia khususnya di Jakarta mengalami peningkatan yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Dalam hal Badan Pusat Statistik melaporkan data sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kendaraan Bermotor Menurut Jenis Kendaraan

Jenis Kendaraan	Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis Kendaraan (unit) di Provinsi DKI Jakarta				
	2018	2019	2020	2021	2022
Mobil Penumpang	3.082.616	3.310.426	3.365.467	3.544.491	3.766.059
Bus	33.419	34.905	35.266	36.339	37.180
Truk	631.156	669.724	679.708	713.059	748.395
Sepeda Motor	15.037.359	15.868.191	16.141.380	16.711.638	17.304.447
Jumlah	22.498.322	23.863.396	24.266.996	25.263.077	26.370.535

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Hal ini menunjukkan pertumbuhan kendaraan roda dua di Jakarta semakin meningkat dari tahun ke tahun. Tentu saja Jakarta merupakan salah satu pasar terbesar kendaraan roda dua sehingga pertumbuhan pasar helm Indonesia berbanding lurus. Pertumbuhan industri helm juga dipengaruhi oleh kesadaran masyarakat akan keselamatan berkendara yang juga menjadi indikator tumbuhnya pasar helm Indonesia. POLRI (Kepolisian Republik Indonesia), instansi yang bertanggung jawab atas permasalahan ini, telah mewajibkan seluruh pengendara sepeda motor untuk memakai helm berstandar SNI (Standar Nasional Indonesia).

Persaingan helm kini menjadi amat ketat sehingga produsen helm berkompetitif menciptakan produk dengan harga yang kompetitif serta produk yang berkualitas. Salah satu metode untuk menciptakan produk yang berkualitas adalah dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik. Ini karena pada kenyataannya sumber daya manusia pada hakikatnya digunakan oleh suatu organisasi sebagai penyusun strategi, pemikir, serta penggerak untuk mencapai tujuannya sebagai organisasi (Susan, 2019). Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal dalam suatu organisasi, tanpa tersedianya personil yang berkinerja baik, sebuah organisasi tidak akan dapat memenuhi tujuannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD CV. Cipta Mandiri Helmet, terdapat penurunan kepuasan kerja yaitu adanya ketidakpuasan dengan kompensasi seperti gaji dibawah UMR sehingga karyawan merasa tidak dapat mencukupi kebutuhan kesehariannya.

Tabel 2. Data Pra-Survey Kepuasan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Promosi	Terdapat kesempatan bagi saya untuk mendapatkan promosi di unit kerja	5	33,30%	10	66,70%
2	Promosi	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan	3	20%	12	80%
3	Upah	Gaji yang diberikan perusahaan cukup sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	4	26,70%	11	73,30%
4	Upah	Honor yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saat saya lembur	3	20%	12	80%
Total			25,00%		75,00%	

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan data diatas, sebagian besar dari 15 karyawan CV. Cipta Mandiri Helmet belum merasakan kepuasan kerja, terutama terkait dengan indikator promosi dan upah. Ditemukan bahwa pada indikator promosi, terdapat gap sebesar 66,70% pada pernyataan pertama, di mana 10 dari 15 responden tidak setuju mengenai adanya kesempatan promosi di unit kerja. Pada pernyataan kedua, terdapat gap 80%, di mana 12 dari 15 responden tidak setuju bahwa karyawan yang bekerja dengan baik akan dipromosikan. Selanjutnya, pada indikator upah, pernyataan pertama menunjukkan gap sebesar 73,30%, di mana 11 dari 15 responden tidak setuju bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Pada pernyataan kedua, gap mencapai 80%, dengan 12 dari 15 responden tidak setuju bahwa honor lembur sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan terlihat masih di bawah rata-rata. Dari hasil pra-survey tersebut, dapat disimpulkan bahwa komponen tingkat kepuasan karyawan yang perlu diperhatikan adalah kompensasi, khususnya promosi dan upah, menurut persepsi karyawan CV. Cipta Mandiri Helmet.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD CV. Cipta Mandiri Helmet, terdapat masalah dalam penerapan kompensasi yaitu ketidaksesuaian pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan jika melakukan lembur kerja seperti ketika melakukan lembur kerja hanya dibayar menggunakan makanan saja tidak dalam bentuk uang. Berikut merupakan tabel data pra survey mengenai kompensasi yang diberikan kepada 15 orang karyawan CV. Cipta Mandiri Helmet.

Tabel 3.Pra-Survey Kompensasi

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%

1	Insentif	Perusahaan memberikan bonus apabila pekerjaan mencapai atau melebihi target yang sudah ditetapkan	4	26,70%	11	73,30%
2	Insentif	Insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	5	33,30%	10	66,70%
3	Gaji	Saya merasa puas dengan kompensasi yang diberikan ketika melakukan lembur kerja	6	40%	9	60%
4	Gaji	Saya telah dibayar sepadan dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan	8	53,30%	7	46,70%
Total				38,33%		61,68%

Sumber: Data diolah (2023)

Pada indikator insentif di pernyataan pertama terdapat gap sebesar 73,30% di mana sebanyak 11 dari 15 responden tidak setuju atas pernyataan perusahaan memberikan bonus apabila pekerjaan mencapai atau melebihi target yang sudah ditetapkan. Lalu pada pernyataan kedua terdapat gap sebesar 66,70% di mana sebanyak 10 dari 15 responden tidak setuju atas pernyataan insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Lalu pada indikator gaji pernyataan pertama terdapat gap sebesar 60% di mana sebanyak 9 dari 15 responden tidak setuju atas pernyataan karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan ketika melakukan lembur kerja. Lalu pada pernyataan kedua terdapat gap sebesar 46,70% di mana sebanyak 7 dari 15 responden tidak setuju atas pernyataan karyawan telah dibayar sepadan dengan jumlah pekerjaan yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD CV. Cipta Mandiri Helmet, terdapat masalah dalam penerapan waktu libur kerja seperti pada hari libur nasional tetap masuk walaupun ada beberapa hari libur nasional perusahaan tetap melakukan pemberhentian produksi atau libur. Selain itu, karyawan juga merasa pekerjaan yang diberikan cukup banyak dikarenakan perusahaan harus selalu mengejar target produksi. Berikut merupakan tabel data pra survey mengenai stres kerja yang diberikan kepada 15 orang karyawan CV. Cipta Mandiri Helmet.

Tabel 4. Pra-Survey Stres Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Beban Kerja	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	11	73,30%	4	26,70%
2	Beban Kerja	Jumlah pegawai saat ini tidak memadai sehingga beban kerja lebih berat	10	66,70%	5	33,30%

3	Waktu Kerja	Saya melakukan pekerjaan melebihi jam yang seharusnya dan tidak dihitung lembur	5	33,30%	10	66,70%
4	Waktu Kerja	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas	5	33,30%	10	66,70%
Total			51,65%		48,35%	

Sumber: Data Diolah (2023)

Pada indikator beban kerja di pernyataan pertama terdapat gap sebesar 73,30% di mana sebanyak 11 dari 15 responden menjawab setuju atas pernyataan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan. Lalu pada pernyataan kedua terdapat gap sebesar 66,70% di mana sebanyak 10 dari 15 responden menjawab setuju atas pernyataan jumlah pegawai saat ini tidak memadai sehingga beban kerja lebih berat. Lalu pada indikator jam kerja di pernyataan pertama terdapat gap sebesar 33,30% di mana sebanyak 5 dari 15 responden menjawab setuju atas pernyataan melakukan pekerjaan melebihi jam yang seharusnya dan tidak dihitung lembur. Lalu pada pernyataan kedua juga terdapat gap sebesar 33,30% di mana sebanyak 5 dari 15 responden menjawab setuju atas pernyataan merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD CV. Cipta Mandiri Helmet, terdapat keluhan dari para karyawannya dalam lingkungan kerja yang ada seperti suhu udara yang panas, terdapat suara bising dari kendaraan dan pabrik sekitar, serta permasalahan antar karyawan seperti terdapat karyawan yang berkelompok (kubu-kubu). Berikut merupakan tabel data pra survey mengenai lingkungan kerja yang diberikan kepada 15 orang karyawan CV. Cipta Mandiri Helmet.

Tabel 5. Pra-Survey Lingkungan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Suhu Udara	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	5	33,30%	10	66,70%
2	Kebisingan	Tidak ada kebisingan di tempat kerja	4	26,70%	11	73,30%
3	Harmonisasi Hubungan Sosial	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	5	33,30%	10	66,70%
4	Harmonisasi Hubungan Sosial	Semua karyawan berbaur satu sama lain (tidak kubu-kubu)	5	33,30%	10	66,70%
Total			31,65%		68,35%	

Sumber: Data Diolah (2023)

Pada indikator suhu udara terdapat gap sebesar 66,70% di mana sebanyak 10 dari 15 responden menjawab tidak setuju atas pernyataan sirkulasi udara di tempat kerja sudah

memadai. Lalu pada indikator kebisingan terdapat gap sebesar 73,30% di mana sebanyak 11 dari 15 responden menjawab tidak setuju atas pernyataan tidak ada kebisingan di tempat kerja. Lalu pada indikator harmonisasi hubungan sosial pernyataan pertama terdapat gap sebesar 66,70% di mana sebanyak 10 dari 15 responden menjawab tidak setuju atas pernyataan komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik. Lalu pada pernyataan kedua juga terdapat *gap* sebesar 66,70% di mana sebanyak 10 dari 15 responden menjawab tidak setuju atas pernyataan semua karyawan berbaur satu sama lain (tidak kubu-kubu).

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Cipta Mandiri Helmet? Sedangkan penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui dan membuktikan kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Cipta Mandiri Helmet. Penelitian ini berguna untuk memberikan pengetahuan dan wawasan tambahan bagi pembaca serta penelitimengetahui pengaruh kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut (Amstrong & Taylor, 2020, p. 257) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pandangan serta sentimen seseorang terhadap pekerjaannya dapat dicirikan sebagai tingkat kepuasan kerjanya. Terdapat beberapa teori kepuasan menurut (Sinambela, 2016, hal. 304-307), yaitu teori nilai (*value theory*), teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), dan teori dua faktor. Menurut (Fadlilah & Perdhana, 2019, hal. 186-190) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, komponen upah atau gaji, pekerjaan, pengawasan, promosi karir, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Menurut (Tannady, 2017, hal. 184-185) ada sejumlah langkah yang dapat diambil oleh manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja, yaitu melakukan perubahan struktur kerja, melakukan perubahan struktur pembayaran, pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dan mengadakan program yang mendukung. Indikator kepuasan kerja yang digunakan antara lain upah, promosi, rekan kerja, dan lingkungan kerja (Adamy, 2016, hal. 85) dan Widodo (2015) dalam (Nawabi, 2019).

Kompensasi

Kompensasi merupakan balasan yang disediakan untuk anggota staf sebagaimana penghargaan atas kontribusi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya (Edison et al., 2018, hal.152). Menurut (Sinambela, 2016, hal.234-235) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah kinerja & produktivitas kerja, kemampuan membayar, kesediaan membayar, *supply* & permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, dan undang-undang & peraturan yang berlaku. Sedangkan menurut (Lussier & Hendon, 2019, p. 827-828) terdapat empat jenis dari sistem kompensasi yaitu gaji pokok, tambahan upah & gaji, pembayaran insentif, dan tunjangan. Menurut (Enny, 2019, hal. 37-38) terdapat tujuan pemberian kompensasi, yaitu memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan,

dan mengendalikan biaya. Indikator kompensasi yang digunakan antara lain insentif, gaji, tunjangan, dan fasilitas Suastika & Putra (2017) dalam (Roziki & Irbayuni, 2022) dan Simamora (2015) dalam (Mubarak, 2022).

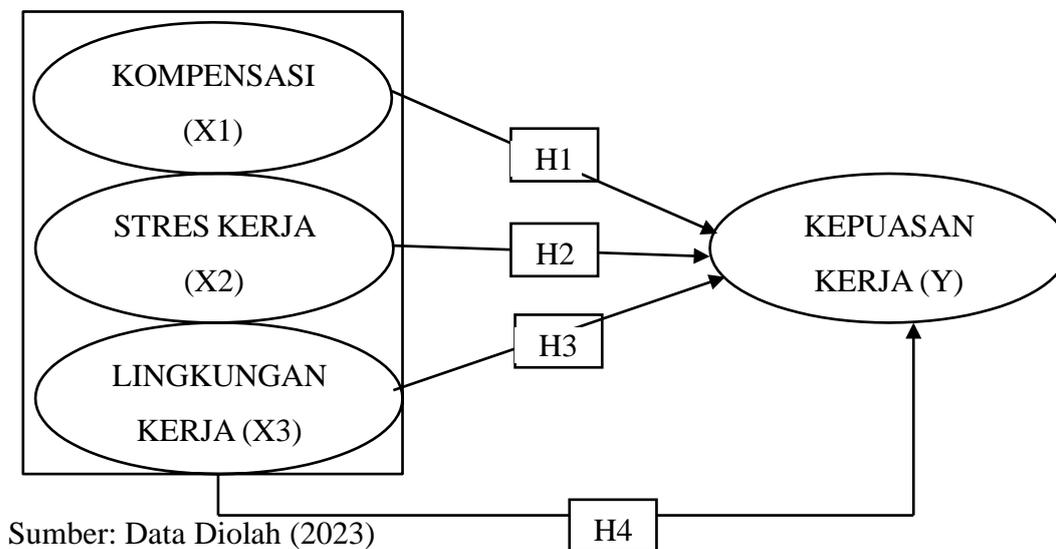
Stres Kerja

Menurut (Luthans et al., 2021, p. 248) stres kerja diartikan sebagai reaksi terhadap keadaan luar yang mengakibatkan penyimpangan psikologis, fisik, dan/atau perilaku penyimpangan bagi seseorang di sebuah organisasi. Menurut (Ganyang, 2014, hal. 254-256) stres kerja dapat disebabkan oleh, beban kerja, waktu penyelesaian kerja, pengawasan kerja, suasana kerja yang tidak nyaman, perbedaan nilai, tidak tersedianya staf/media konsultasi, sanksi dari perusahaan, lingkungan kerja diperusahaan, dan kondisi fisik & Kesehatan karyawan. Menurut (Sule & Priansa, 2018, hal. 402-403) terdapat akibat/dampak dari stres kerja, yaitu dampak subjektif, perilaku, kognitif, fisiologis, Kesehatan, dan organisasi. Menurut (Ganyang, 2014, hal. 260-262) terdapat beberapa metode untuk mengurangi stres kerja, yaitu solusi langsung pada penyebab stres, kebersamaan, menempug cara-cara medis, pendekatan religi, sedia payung sebelum hujan, dan program konseling. Indikator stres kerja yang digunakan antara lain tuntutan tugas, beban kerja, konflik, dan waktu kerja Sule & Sefullah (2019) dalam (Joesyiana et al., 2022) dan Hasibuan (2016) dalam (Supriyanto & Nadiyah, 2022).

Lingkungan Kerja

Menurut (Amstrong, 2021, p. 214-215) lingkungan kerja adalah lingkungan yang mendukung sehingga membuat lingkungan yang mendorong kinerja tinggi dan kemandirian. Terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Enny, 2019, hal. 58-59). Menurut (Enny, 2019, hal. 58) tedapat faktor-faktor berikut berdampak pada lingkungan kerja, yaitu faktor personal/individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan kontekstual. Terdapat unsur-unsur dalam membangun lingkungan kerja, yaitu budaya organisasi, kebijakan & prosedur, hubungan sosial, desain kantor, dan nilai-nilai. Indikator lingkungan kerja yang digunakan antara lain suhu udara, kebisingan, harmonisasi hubungan sosial, dan kenyamanan kerja (Farida & Hartono, 2016, hal. 10-15) dan (Harras et al., 2016, hal. 87-88).

Gambar 1. Model Penelitian



Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu:

H1: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H2: Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H4: Diduga Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi yakni karyawan CV. Cipta Mandiri Helmet. Menurut Arikunto (2012) dalam (Nabella et al., 2021) jumlah sampel diambil seluruh dari populasi jika kurang dari 100 orang. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka bisa mengambil 10-15 persen atau 20-25 persen dari jumlah populasi. Sehingga, pada penelitian ini saya menggunakan seluruh karyawan CV. Cipta Mandiri Helmet sebanyak 44 orang dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengambilan data primer dalam penelitian ini yaitu melalui hasil pembagian kuesioner, dan nantinya akan disebar pada karyawan bagian produksi di CV. Cipta Mandiri Helmet dengan menanyakan seputar variabel yang akan diteliti. Sedangkan Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa buku, literatur jurnal, dan artikel yang digunakan untuk mendukung penelitian ini. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Software yang digunakan untuk membantu dalam proses penelitian untuk melakukan uji statistik yaitu menggunakan SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini terdiri dari 44 responden yang sebanyak 32 orang atau 72,7% merupakan laki-laki, dan 12 orang atau 27,7% merupakan perempuan. Perbedaan jumlah yang ada pada laki-laki cukup signifikan karena tugas yang dilakukan lebih banyak menggunakan fisik, sehingga lebih dibutuhkan karyawan laki-laki. Berdasarkan rentang usia, diperoleh informasi bahwa responden berusia 18-25 tahun adalah 20 orang (45,5% dari total responden). Selanjutnya juga terdapat 20 orang responden (45,5% dari total responden) pada rentang usia 26-35 tahun, 2 orang responden (4,5% dari total responden) pada rentang 36-44 tahun, dan 2 orang responden (4,5% dari total responden) pada usia ≥ 45 tahun. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kelompok usia ≤ 25 tahun dan 26-35 tahun lebih dominan dalam penelitian ini. Hal ini memungkinkan dikarenakan rentang usia tersebut termasuk dalam usia produktif dalam bekerja. Berdasarkan pendidikannya, seluruh responden sebanyak 44 orang karyawan (100% dari seluruh total responden) dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menerima karyawan bagian produksi tidak begitu membutuhkan kualifikasi pendidikan yang tinggi. Dan berdasarkan masa kerjanya, diketahui bahwa sebanyak 26 orang responden (59,1% dari total responden) dengan lama masa kerja ≤ 2 tahun. Responden dengan lama masa kerja 3-4 tahun sebanyak 10 orang responden (22,7% dari

total responden). Responden dengan lama masa kerja 5-6 tahun sebanyak 3 orang responden (6,8% dari total responden) dan responden dengan lama masa kerja ≥ 7 tahun sebanyak 5 orang responden (11,4% dari total responden). Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan produksi memiliki lama masa kerja ≤ 2 tahun yang baru memulai atau memfokuskan karirnya.

Hasil Analisis Data Analisis Data Deskriptif

Dalam analisis deskriptif, hasil penelitian yang diperoleh diinterpretasikan melalui metode tiga kotak (*Three-box method*). *Three box method* merupakan pendekatan analisis yang membagi hasil jawaban responden ke dalam tiga kategori, yakni kategori rendah, sedang, dan tinggi (Ferdinand, 2019, hal. 231).

Tabe 6. Nilai Indeks

Nilai Indeks	Persentase	Interpretasi
8,8 – 20,5	20% - 46,6%	Rendah
20,5 – 32,2	46,6% - 73%	Sedang
32,2 – 44	73% - 100%	Tinggi

Sumber: Data Diolah (2023)

Hasil analisis nilai indeks dalam penelitian ini yang meliputi variabel kepuasan kerja, kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja pada tabel berikut.

Tabel 7. Analisis Deskriptif terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja	STS	TS	R	S	SS	Jumlah	Indeks
KK1	0	0	18	9	17	44	35
KK2	0	0	17	11	16	44	35
KK3	0	0	11	19	14	44	35,8
KK4	0	0	16	12	16	44	35,2
KK5	0	0	17	12	15	44	34,8
KK6	0	0	17	12	15	44	34,8
KK7	0	0	22	9	13	44	33,4
KK8	0	0	13	17	14	44	35,4

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil secara keseluruhan, rata-rata indeks sebesar 34,9. Oleh karena itu, nilai rata-rata indeks yang dimiliki oleh variabel kepuasan kerjan dalam teori *three box method* termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, indikator Upah, Promosi, Rekan Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki dampak yang sangat baik terhadap variabel kepuasan kerja yang didasarkan dari hasil jawaban responden.

Tabel 8. Analisis Deskriptif terhadap variabel Kompensasi (X1)

Kompensasi	STS	TS	R	S	SS	Jumlah	Indeks
K1	0	0	17	11	16	44	35
K2	0	0	18	11	15	44	34,6
K3	0	9	4	19	12	44	33,2
K4	0	0	19	12	13	44	34

K5	0	0	17	17	10	44	33,8
K6	0	0	19	13	12	44	33,8
K7	0	0	17	13	14	44	34,6
K8	0	1	14	17	12	44	34,4

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil secara keseluruhan, rata-rata indeks sebesar 34,1. Oleh karena itu, nilai rata-rata indeks yang dimiliki oleh variabel kompensasi dalam teori *three box method* termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, indikator Insentif, Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas memiliki dampak yang sangat baik terhadap variabel kompensasi yang didasarkan dari hasil jawaban responden.

Tabel 9. Analisis Deskriptif terhadap variabel Stres Kerja (X2)

Stres Kerja	STS	TS	R	S	SS	Jumlah	Indeks
SK1	0	0	13	20	11	44	34,8
SK2	0	0	17	12	15	44	34,8
SK3	0	6	11	13	14	44	33,4
SK4	0	0	18	11	15	44	34,6
SK5	0	0	16	16	12	44	34,4
SK6	0	0	17	13	14	44	34,6
SK7	0	0	18	16	10	44	33,6
SK8	0	0	17	17	10	44	33,8

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil secara keseluruhan, rata-rata indeks sebesar 34,25. Oleh karena itu, nilai rata-rata indeks yang dimiliki oleh variabel stres kerja dalam teori *three box method* termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, indikator Tuntutan Tugas, Beban Kerja, Konflik, dan Waktu Kerja memiliki dampak yang sangat baik terhadap variabel stres kerja yang didasarkan dari hasil jawaban responden.

Tabel 10. Analisis Deskriptif terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja	STS	TS	R	S	SS	Jumlah	Indeks
LK1	0	0	18	10	16	44	34,8
LK2	0	0	18	9	17	44	35
LK3	0	0	19	16	17	44	41,2
LK4	0	0	16	14	14	44	34,8
LK5	0	0	17	10	17	44	35,2
LK6	0	0	13	16	15	44	35,6
LK7	0	1	15	13	15	44	34,8
LK8	0	0	14	13	17	44	35,8

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil secara keseluruhan, rata-rata indeks sebesar 35,9. Oleh karena itu, nilai rata-rata indeks yang dimiliki oleh variabel lingkungan kerja dalam teori *three box method* termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, indikator Suhu Udara, Kebisingan,

Harmonisasi Hubungan Sosial, dan Kenyamanan Kerja memiliki dampak yang sangat baik terhadap variabel lingkungan kerja yang didasarkan hasil jawaban responden.

Analisis Inferensial

Uji Validitas

Tabel 11. Hasil *Loading Factor*

	Kepuasan Kerja (Y)		Kompensasi (X1)		Lingkungan Kerja (X3)		Stres Kerja (X2)
KK1	0,941	K1	0,950	LK1	0,909	SK1	0,878
KK2	0,893	K2	0,888	LK2	0,871	SK2	0,971
KK3	0,837	K3	0,822	LK3	0,888	SK3	0,806
KK4	0,900	K4	0,882	LK4	0,862	SK4	0,877
KK5	0,926	K5	0,832	LK5	0,944	SK5	0,874
KK6	0,903	K6	0,889	LK6	0,831	SK6	0,946
KK7	0,864	K7	0,949	LK7	0,927	SK7	0,923
KK8	0,783	K8	0,761	LK8	0,955	SK8	0,816

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 4.0* (2023)

Dari tabel tersebut, dapat diamati bahwa semua instrumen memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,7. Dikarenakan idealnya nilai korelasi yang baik adalah 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan memenuhi syarat uji validitas konvergen.

Tabel 12. Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,778
Kompensasi (X1)	0,763
Stres Kerja (X2)	0,808
Lingkungan Kerja (X3)	0,789

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 4.0* (2023)

Hasil dalam tabel *Average Variance Extracted (AVE)* menunjukkan bahwa nilai AVE (> 0.50) untuk semua konstruk yang ada dalam kerangka penelitian ini. Artinya, konstruk setiap variabel dalam penelitian ini dianggap valid dengan memenuhi kriteria uji *convergent validity*.

Uji Reliabilitas

Tabel 13. Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,965
Kompensasi (X1)	0,962
Lingkungan Kerja (X3)	0,971

Stres Kerja (X2) **0,967**

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 4.0* (2023)

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa *composite reliability* untuk seluruh konstruk dengan nilai ($> 0,70$). Artinya, menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi ini dianggap reliabel dengan memenuhi kriteria reliabilitas. Untuk memperkuat pengujian reliabilitas ini, dapat diketahui dengan hasil *cronbach's alpha* yang terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Hasil *Cronchbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,959
Kompensasi (X1)	0,955
Lingkungan Kerja (X3)	0,966
Stres Kerja (X2)	0,961

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 4.0* (2023)

Dari hasil perhitungan, dapat dinyatakan bahwa *cronbach's alpha* dari tabel tersebut mencapai nilai ($> 0,70$). Artinya, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang memadai dalam masing-masing konstruknya. Dengan demikian, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk variabel tersebut dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsisten dalam pengukuran yang sama.

Uji *R-Square* (Koefisien Determinasi)

Tabel 15. Hasil Nilai *R-Square*

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,993	0,992

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 4.0* (2023)

Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,992 atau 99,2% serta 7,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang mana variabel tersebut tidak termasuk didalam penelitian ini. Sehingga model penelitian ini dapat dikatakan kuat.

Uji *Q-Square* (*Predictive Relevance*)

Tabel 16. Hasil Nilai *Q-Square*

Variabel	SSO	SSE	Q² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja (Y)	352.000	84,923	0,759
Kompensasi (X1)	352.000	352.000	
Lingkungan Kerja (X3)	352.000	352.000	
Stres Kerja (X2)	352.000	352.000	

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 4.0* (2023)

Hasil dari pengujian *Q-Square* pada penelitian ini yakni 0,759. Dimana hasil tersebut sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa *Q-Square* > 0 dikatakan bahwa model penelitian memiliki *predictive revelance*. Selain itu, hasil dari *Q-Square* juga mendekati 1 atau $0 < Q^2 < 1$ sehingga dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan model sudah kuat.

Goodness of Fit (GoF)

Tabel 17. Hasil Nilai SRMR

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,066	0,066

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 4.0* (2023)

Berdasarkan nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Recidual*) pada tabel diatas, maka diperoleh nilai sebesar 0,066. Maka nilai SRMR dibawah atau < 0,1, sehingga dapat dikatakan bahwa model sudah *fit* (cocok).

Uji Hipotesis

Tabel 18. *Original Sampel* untuk *Path Analysis*

Variabel	<i>Original Sampel (O)</i>
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,314
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,283
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,403

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 4.0* (2023)

Nilai *original sample* variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,314 (31,4%). Variabel kompensasi ditemukan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Dalam hal ini nilai sampel atau nilai korelasi variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,283 atau 28,3%. Variabel lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan nilai *original sample* yaitu 0,403 atau 40,3%, stres kerja yang fluktuatif juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa variabel kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial.

Tabel 19. Uji T-Statistik untuk uji Hipotesis

Variabel	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	2.099	0.018
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	3.183	0.001
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	2.508	0.006

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 4.0* (2023)

Berdasarkan tabel tersebut, variabel Kompensasi terhadap variabel Kepuasan Kerja terdapat hasil olah data untuk uji t-statistik yang menunjukkan bahwa t hitung 2,099 > t tabel 1,683 yang diartikan bahwa terdapat pengaruh dari Kompensasi terhadap

Kepuasan Kerja. Kemudian hasil pengujian *P Values* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ yang dapat diartikan sebagai pengaruh yang signifikan. Untuk variabel Stres Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja juga terdapat hasil olah data uji t-statistik yang menunjukkan bahwa t hitung $2,508 > t$ tabel $1,683$ yang diartikan bahwa terdapat pengaruh dari Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian hasil pengujian *P Values* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ yang dapat diartikan sebagai pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Berikutnya pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja juga terdapat hasil olah data uji t-statistik yang menunjukkan bahwa t hitung $3,183 > t$ tabel $1,683$ yang diartikan bahwa terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian hasil pengujian *P Values* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang dapat diartikan sebagai pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Uji Simultan (Uji F)

$$F = \frac{0,993/3}{(1 - 0,993)/(44 - 3 - 1)}$$

$$F = \frac{0,993/3}{(0,007)/(40)}$$

$$F = 1891,42$$

Berdasarkan hasil Uji F yang dilakukan dengan perhitungan manual, memperoleh hasil F Hitung yaitu sebesar 1891,42. Kemudian untuk F Tabel dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% yaitu:

$$Df1 = (\text{Jumlah Variabel} - 1) = 3$$

$$Df2 = (\text{Jumlah Responden} - \text{Jumlah Variabel}) = 40$$

Sehingga diperoleh nilai F Tabel yaitu sebesar 2,84. Hal tersebut menunjukkan bahwa F Hitung $1891,42 > F$ tabel 2,84, dari perhitungan Uji F secara manual tersebut, sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada CV. Cipta Mandiri Helmet, sehingga dinyatakan bahwa hipotesis 4 (H_4) diterima.

Pembahasan

Penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Cipta Mandiri Helmet dengan menggunakan *software SmartPLS 4.0*, hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample sebesar 0,314 positif. Sedangkan hasil olah data untuk uji t-statistik menunjukkan bahwa t hitung $2,099 > t$ tabel $1,683$ yang diartikan bahwa terdapat pengaruh dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian hasil pengujian *P Values* menunjukkan nilai

signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ yang dapat diartikan sebagai pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Maka dengan ini, hipotesis pertama (H_1) dapat diterima.

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0,403 positif. Sedangkan hasil olah data untuk uji t-statistik menunjukkan bahwa t hitung $2,508 > t$ tabel 1,683 yang diartikan bahwa terdapat pengaruh dari Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian hasil pengujian P Values menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ yang dapat diartikan sebagai pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Maka dengan ini, hipotesis kedua (H_2) dapat diterima.

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0,283 positif. Sedangkan hasil olah data untuk uji t-statistik menunjukkan bahwa t hitung $3,183 > t$ tabel 1,683 yang diartikan bahwa terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian hasil pengujian P Values menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang dapat diartikan sebagai pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Maka dengan ini, hipotesis ketiga (H_3) dapat diterima.

Setelah pengujian hipotesis, hasil penelitian yang didapatkan variabel X_1 , X_2 , dan X_3 yaitu Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja didapat hasil yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang dapat dilihat dari pengujian Uji F-statistik, yang menunjukkan bahwa nilai F hitung diperoleh senilai 1891,42 dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% diperoleh F tabel senilai 2,84. Sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa F hitung $1891,42 > F$ tabel 2,84. Berdasarkan hasil perhitungan secara manual menggunakan rumus, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis 4 (H_4) yaitu “Diduga Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja”, dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya dengan penggunaan *software SmartPLS 4.0* terkait pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Cipta Mandiri Helmet. Maka disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh bersifat positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Cipta Mandiri Helmet. Sehingga dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kemudian Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Cipta Mandiri Helmet. Sehingga dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan. Hal itu terlihat bahwa stres kerja yang terjadi merupakan stres kerja yang bersifat positif dalam artian dapat memotivasi, membangun serta menjadi pendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dan puas dalam pekerjaannya.

Berikutnya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Cipta Mandiri Helmet. Sehingga dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Serta Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis (H_4) diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, Dan Penelitian*.
- Amstrong, M. (2021). *Strategic Human Resource Managemen*.
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2020). *PRAISE FOR ARMSTRONG'S HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE*.
- Edison, E., Anwar, A., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Http://Eprints.Ubhara.Ac.Id/424/31/Buku-Msdm-2019.Pdf](http://Eprints.Ubhara.Ac.Id/424/31/Buku-Msdm-2019.Pdf)
- Fadlilah, E. N. A., & Perdhana, M. S. (2019). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*. 9, 1–15.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Unmuh Ponorogo Press, 185(1), 26*.
- Ferdinand. (2019). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi Ilmu Manajemen*.
- Ganyang, M. T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita*.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2016). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. In Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar (Vol. 6, Issue August)*.
- Joesyiana, K., Basriani, A., & Susanti, D. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kurir Pada Pt. Garuda Express Nusantara*. 5, 672–684.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2019). *Fundamentals Of Human Resource Management (2nd Ed.)*.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidenced Based Approach*.
- Mubarak, H. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 10(2), 70–78*. <https://Journals.Stimsukmamedan.Ac.Id/Index.Php/>

Ilman

- Nawabi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Smk Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/Jam.V11i2.1880>
- Roziki, A. N., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Panji Bintang Jaya. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 101. <https://doi.org/10.35906/Equili.V11i2.1143>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*.
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Perlindungan Tanaman Pangan Dan Hortikultura. 6, 610–619.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.