

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT GIKEN PRECISION
INDONESIA**

SKRIPSI



**Oleh:
Lenni Sinaga
170910299**

**PRODI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT GIKEN PRECISION
INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh
Lenni Sinaga
170910299**

**PRODI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Lenni Sinaga
NPM : 170910299
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA

Adalah hasil karya tulis sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak siapapun.

Batam, 29 July 2021



Lenni Sinaga
170910299

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT GIKEN PRECISION
INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Lenni Sinaga
170910299**

**Telah disetujui Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, 30 Juli 2021



**Dr. Jontro Simanjutak, S.P.t., S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset sangat penting untuk mencapai tujuan di dalam sebuah perusahaan. maka perusahaan perlu memerhatikan apakah karyawan sudah merasa puas terhadap kebijakan perusahaan. stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi ialah faktor penting yang dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan. jika tiga faktor ini dianggap tidak baik oleh karyawan, hal ini bisa menjadi alasan karyawan untuk bermalas-malasan menyelesaikan tanggung jawabnya. Tujuan dari penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Giken Precision Indonesia. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 147 responden dengan teknik pengambilan sampling jenuh. Metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner melalui google form. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh. Dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji f, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara simultan stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Solusi yang dapat peneliti berikan terhadap stres kerja adalah melakukan senam setiap hari sebelum melakukan aktivitas kerja untuk menjaga stamina dan pola pikir menjadi sehat, mengadakan liburan bersama karyawan misalnya jalan-jalan ke pantai, atasan memberikan feedback yang baik kepada bawahan dan memberi motivasi kerja setiap hari. Lalu terhadap lingkungan kerja adalah perusahaan harus lebih diperhatikan untuk menjaga kesehatan tubuh karyawan. menambah penyejuk ruangan yang tidak terlalu dingin maupun tidak terlalu panas. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan jika ada karyawan yang berprestasi mencapai target yang diinginkan perusahaan tentu ada baiknya perusahaan memberikan hadiah berupa bonus kepada karyawan. hal seperti ini akan memberi dorongan kepada karyawan lain untuk lebih serius, semangat dan giat dalam bekerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Human resources are very important assets to achieve goals in a company. the company needs to pay attention to whether employees are satisfied with company policies. work stress, work environment and compensation are important factors that can provide satisfaction to employees. if these three factors are considered not good by employees, this can be an excuse for employees to be lazy to complete their responsibilities. The purpose of this study is how much influence work stress, work environment and compensation have on job satisfaction of PT Giken Precision Indonesia employees. The number of samples in this study were 147 respondents with saturated sampling technique. The method of data collection is by using a questionnaire via google form. The data quality test in this study used validity and reliability tests, classical assumption tests and influence tests. In this study using multiple linear analysis and analysis of the coefficient of determination (R²), while the hypothesis test in this study using t-test and f-test, it can be concluded that partially work stress, work environment and compensation have a significant positive effect on job satisfaction, and simultaneously work stress, work environment and compensation have a significant effect on job satisfaction. The solution that researchers can give to work stress is to do gymnastics every day before doing work activities to maintain stamina and a healthy mindset, hold vacations with employees for example a trip to the beach, superiors provide good feedback to subordinates and provide work motivation every day. Then the work environment is the company must pay more attention to maintaining the health of the employee's body. add air conditioning that is neither too cold nor too hot. In addition, the company must also pay attention to the compensation given to employees if there are employees who excel in achieving the desired targets of the company, of course it is better for the company to give gifts in the form of bonuses to employees. things like this will encourage other employees to be more serious, enthusiastic and active at work.

Keywords: *Work Stress, Work Enviroment, Compensation and Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis di Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak selesai tanpa ada bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
4. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M selaku pembimbing dan petunjuk sampai selesainya skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan selama perkuliahan;

6. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, nasihat dan dukungan penuh kasih sayang;
7. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Giken Precision Indonesia yang telah memberi izin dan berpartisipasi untuk penelitian ini;
8. Teman satu angkatan yang memberikan dukungan dan dorongan dalam menyelesaikan penelitian ini;
9. Keponakan tersayang Gilbert Jhonatan Sinaga yang selalu menghadirkan tingkah lucu sehingga penulis terhibur saat merasa jenuh dalam mengerjakan skripsi ini;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya Amin.

Batam, Agustus 2021



Lenni Sinaga



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN	ii
HALAMAN JUDUL	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR RUMUS	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	9
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Stres Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja	10
2.1.1.2 Faktor Stres Kerja	11
2.1.1.3 Indikator Stres Kerja.....	11
2.1.2 Lingkungan Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.1.2.2 Faktor Lingkungan Kerja.....	12
2.1.2.3 Jenis Lingkungan Kerja	13
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	13

2.1.3	Kompensasi	15
2.1.3.1	Pengertian Kompensasi	15
2.1.3.2	Tujuan Kompensasi	15
2.1.3.3	Indikator Kompensasi	16
2.1.4	Kepuasan Kerja	17
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.1.4.2	Faktor Kepuasan Kerja	18
2.1.4.3	Indikator Kepuasan Kerja	18
2.2	Penelitian Terdahulu	19
2.3	Kerangka Pemikiran	21
2.4	Hipotesis	21
BAB III		24
METODE PENELITIAN		24
3.1	Jenis Penelitian	24
3.2	Sifat Penelitian	24
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	24
3.3.1	Lokasi Penelitian	24
3.3.2	Periode Penelitian	24
3.4	Populasi dan Sampel	25
3.4.1	Populasi	25
3.4.2	Sampel	25
3.5	Sumber Data	26
3.5.1	Teknik Pengumpulan Data	26
3.6	Metode Pengumpulan Data	26
3.6.1	Teknik Angket	26
3.6.2	Wawancara	27
3.7	Operasional Variabel Penelitian	27
3.7.1	Variabel Independen	28
3.7.2	Variabel Dependen	28
3.8	Metode Analisis Data	29
3.8.1	Analisis Deskriptif	29
3.8.2	Uji Kualitas Data	30
3.8.2.1	Uji Validitas Data	30
3.8.2.2	Uji Reliabilitas	31

3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	31
3.8.3.1	Uji Normalitas	31
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas.....	32
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas	32
3.8.4	Uji Pengaruh	33
3.8.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	33
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	33
3.8.5	Uji Hipotesis	34
3.8.5.1	Uji T.....	34
3.8.5.2	Uji F.....	35
BAB IV	37
HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.1.1	Visi Misi Objek Penelitian	37
4.1.2	Struktur Organisasi PCBA Garment	38
4.1.3	Produk Perusahaan.....	39
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	40
4.2.1	Responden Mengacu Jenis Kelamin	40
4.2.2	Responden Mengacu Usia.....	40
4.2.3	Responden Mengacu Pendidikan	41
4.2.4	Responden Mengacu Lama Kerja	41
4.3	Deskriptif Jawaban Responden	42
4.3.1	Stres Kerja (X1).....	42
4.3.2	Lingkungan Kerja (X2).....	43
4.3.3	Kompensasi (X3)	44
4.3.4	Kepuasan Kerja (Y).....	45
4.4	Uji Instrumen Pengumpulan Data.....	46
4.4.1	Hasil Uji Validitas Data	46
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas Data	48
4.4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	49
4.4.3.1	Hasil Uji Normalitas	49
4.4.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas	51
4.4.4	Uji Pengaruh	52
4.4.4.1	Hasil Uji Analisis Linear Berganda	52

4.4.4.2	Hasil Uji Determinasi (R ²)	54
4.4.5	Uji Hipotesis	55
4.4.5.1	Uji T	55
4.4.5.2	UJI F	56
4.4.6	Pembahasan	57
4.4.7	Implikasi Hasil Penelitian	60
BAB V	65
SIMPULAN DAN SARAN	65
5.1	Simpulan	65
5.2	Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	xviii
Lampiran I (Pendukung Penelitian)	xx
Lampiran II (Daftar Riwayat Hidup)	xx
Lampiran III (Surat Keterangan Penelitian)	xxi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Lokasi PT Giken Precision Indonesia	3
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4. 1 Stuktur Organisasi PT Giken Precision Indonesia	41
Gambar 4. 2 Grafik Histogram	57
Gambar 4. 3 P-P Plot of Regression Standardized Residual	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Aset Area Production Departemen Garment PT Giken Precision Indonesia 2021	4
Tabel 1. 2 Daftar Kompensasi PT Giken Precision Indonesia	6
Tabel 3. 1 Periode Penelitian.....	27
Tabel 3. 2 Skala Likert	30
Tabel 3. 3 Stres Kerja	31
Tabel 3. 4 Lingkungan Kerja.....	31
Tabel 3. 5 Kompensasi	32
Tabel 3. 6 Kepuasan Kerja	32
Tabel 3. 7 Rentang Skala.....	33
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	45
Tabel 4. 5 Rentang Skala.....	45
Tabel 4. 6 Hasil Pernyataan Indikator Stres Kerja	46
Tabel 4. 7 Hasil Pernyataan Indikator Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4. 8 Hasil Pernyataan Indikator Kompensasi	49
Tabel 4. 9 Hasil Pernyataan Indikator Kepuasan Kerja	51
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Stres Kerja	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Kompensasi	54
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja	55
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reabilitas	56
Tabel 4. 15 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test.....	58
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4. 17 Hasil Uji Heterodiksitas (Uji Glejser)	61
Tabel 4. 18 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	62
Tabel 4. 19 Hasil Uji Determinasi (R2)	63
Tabel 4. 20 Hasil Uji T	65
Tabel 4. 21 Hasil Uji F	66

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala	33
Rumus 3. 2 Product Moment	34
Rumus 3. 3 Reliabilitas (Alpha Cronbranch)	35
Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda	37
Rumus 3. 5 Uji t	38
Rumus 3. 6 Uji F	39



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemenperin RI meyakini Indonesia ialah sebuah negara yang mana memiliki pabrik dengan kontribusi terbesar bagi perekonomian nasional, dengan tingkat kontribusi lebih dari 20 persen sehingga Indonesia menempati peringkat sepuluh besar dunia (Anon, 2017). Salah satu kota industri di Indonesia yaitu kota Batam merupakan kota industri yang menjadi salah satu incaran para investor.

Dalam dunia perindustrian, tenaga kerja sangat dibutuhkan sebagai pokok utama penting bagi perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan maka perusahaan wajib memerhatikan tenaga kerja yang direkrut agar tidak terjadi peristiwa yang merugikan kedua belah pihak. Namun masih terdapat hal yang menyebabkan karyawan merasa kecewa dengan pekerjaan yakni seringkali menghadapi stres kerja dengan kondisi tertekan yang memengaruhi perasaan karyawan, sudut pandang, dan kondisi pekerja. Karyawan yang menghadapi tekanan akan mudah marah, jengkel dan suka membantah atas apa yang akan dikerjakan sehingga produksi perusahaan dapat mengalami penurunan.

Stres kerja pada karyawan wanita dapat menyebabkan kecemasan berlebihan dibandingkan stres kerja pada karyawan pria. Hal ini dikarenakan banyaknya tekanan dari pekerjaan, dalam rumah tangga dan kebutuhan hidup. Stres kerja yang berlebihan akan mengakibatkan kerugian bagi pihak perusahaan karena para karyawan tidak dapat masuk kerja dengan alasan sakit.

Lingkungan kerja juga syarat untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan yang sangat erat kaitannya dengan hasil produksi. Pada dasarnya, area kerja yang layak akan menghasilkan suasana yang baik, sehat juga menyenangkan, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai keinginan perusahaan tersebut. Pihak perusahaan tentu harus membuat suasana kerja yang sejuk agar para pekerja semangat ketika berada di lingkungan perusahaan dan tidak melakukan pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Kompensasi dapat memotivasi pekerja untuk meningkat kinerjanya. Jika perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan dengan baik, maka akan membuat komitmen agar hasil yang dicapai dalam pekerjaan membawa kepuasan pribadi bagi karyawan, sebaliknya jika kompensasi tidak memberi kepuasan maka kepuasan akan menurun. Sebab, kompensasi yang diberikan mencerminkan nilai pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap individual mengenai berbagai aspek pekerjaan yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal tersebut sangat dipengaruhi oleh stres kerja (Kamal, 2019). Untuk mencapai kepuasan kerja, perusahaan harus memperhatikan kewajiban perusahaan. Perusahaan harus memberikan penghargaan yang adil dan merata kepada karyawan berdasarkan pencapaiannya (Septerina, 2018).



Gambar 1. 1 Lokasi PT Giken Precision Indonesia

Salah satunya perusahaan di Batam yaitu PT Giken Precision Indonesia bergerak bidang elektronik, berdiri pada tahun 1991. Perusahaan ini target nan ditetapkan berlaku untuk seluruh karyawan. Namun setiap bulan pencapaian target tidak stabil. Banyak model barang produksi yang harus dikerjakan. Namun, target yang telah ditetapkan perusahaan tersebut tidak selalu terpenuhi. Jika ada salah satu karyawan tidak dapat masuk bekerja hal ini sangat berpengaruh pada pencapaian target perusahaan. Karyawan lain akan dituntut untuk mengejar target yang sudah ditetapkan. Tentu hal seperti ini dapat memicu terjadinya suatu barang *reject*, karyawan akan merasa tidak yakin atas pekerjaannya dan ketika karyawan tersebut gagal mencapai target tersebut dan juga melewatkan barang *reject* ke proses selanjutnya, tentu karyawan tersebut akan mendapat teguran dari *leader*. Maka akan menimbulkan beban kerja bagi pegawai tersebut, yaitu ketika atasan terlalu sering menegur karyawan melakukan kesalahan karyawan tersebut akan merasa tidak percaya diri saat melakukan pekerjaan yang dikerjakannya.

Pada lingkungan kerja PT Giken Precision Indonesia masih kurang memadai. Sebab, masih ada karyawan mengeluhkan kondisi lingkungan yang juga mengkhawatirkan. Berikut daftar aset di area produksi PT Giken Precision Indonesia.

Tabel 1. 1 Daftar Aset Area Production Departemen Garment PT Giken Precision Indonesia 2021

No	Nama Aset	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Kipas Angin	15	12	3
2	Lampu (57cm)	230	226	4
3	AC spec 24-25°C	5	4	1
4	CCTV	5	5	0
5	Blower	12	10	2
6	Magnifying	20	20	0
7	Compayer	10	9	1
8	Meja	7	8	0

Sumber: Data PT Giken Precision Indonesia, 2021

Dari **tabel 1.1** diatas dapat dilihat daftar aset fasilitas di lingkungan produksi. Terdapat 5 unit AC (Air Conditioner) di area produksi dengan skala suhu 24 s.d 25. Namun suhu dinyalakan dengan suhu 29°C. 1 unit dengan kondisi rusak dan masih proses *under repair*. Kipas angin yang disediakan berjumlah 15 unit; 12 dalam kondisi baik dan 3 dalam kondisi *under repair*. Lampu ruangan tersedia 230 unit; 226 unit kondisi baik dan 4 unit kondisi rusak, *magnifying lamp* tersedia 20 unit

dengan kondisi baik, cctv area produksi tersedia 5 unit dengan kondisi baik, kompyer produksi tersedia 10 unit; 9 unit kondisi baik dan 1 unit kondisi *under repair*, meja kerja tersedia 7 unit dengan kondisi baik dan blower tersedia 12 unit; 10 unit kondisi baik dan 2 unit kondisi *under repair*. Beberapa karyawan memiliki keluhan terhadap area produksi yang panas. Hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan karyawan saat bekerja.

Lingkungan kerja secara umum mempengaruhi pekerjaan karyawan. Kondisi lingkungan yang tidak nyaman mengakibatkan kurangnya efektivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih banyak melakukan kegiatan yang tidak harusnya dilakukan saat di area kerja seperti beralasan izin ke toilet, berpura-pura melakukan sesuatu kegiatan di area yang terpapar kipas angin. Hal seperti ini tentu merugikan perusahaan.

Masih ada beberapa karyawan di PT Giken Precision Indonesia merasa bahwa pemberian kompensasi belum sepenuhnya memberi kepuasan kepada karyawan yang dapat dilihat dengan data di bawah ini terlampir.

Tabel 1. 2 Daftar Kompensasi PT Giken Precision Indonesia

No	Item	Jumlah
1	Upah bulanan	Rp 3.950.930
2	Transportasi	Rp 140.000
3	Tunjangan makan	Rp 60.000
4	Tunjangan Shift	Rp 20.000/ <i>week</i>
5	Bonus kehadiran	Rp 30.000
6	Tunjangan Hari Raya	Sesuai masa kerja
7	Hak Cuti	12 <i>day/years</i>

Sumber: PT Giken Precision Indonesia, 2021

Dari tabel 1.2 diatas, beberapa karyawan menganggap kompensasi yang diberikan belum memuaskan. Kondisi ini akan membuat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja maka tidak tercapainya keinginan perusahaan terhadap karyawan tersebut. Tentu hal ini sangat merugikan bagi pihak perusahaan dan *vendor* yang bekerjasama dengan perusahaan karena tidak tepat waktu pengiriman produksi.

Dengan demikian, pemberian kompensasi yang adil dan wajar sangat menguntungkan bagi kedua belah pihak. Kondisi ini akan meningkatkan produktivitas karyawan yaitu tercapai target yang diinginkan perusahaan, konsumen atau *vendor* tidak akan ragu-ragu untuk bekerjasama dengan perusahaan yang selalu tepat waktu pengiriman.

Permasalahan ini pada akhirnya akan berakibat buruk bagi perusahaan. Karyawan akan cenderung bekerja secara tidak konsisten dan berpikir yang terpenting yaitu saya bekerja dan mendapatkan gaji dari perusahaan. Lingkungan kerja yang positif dapat mendukung aktivitas kerja karyawan. Selain itu, pemberian kompensasi juga menjadi sumber kepuasan kerja, karena karyawan bekerja keras untuk mendapatkan hak yang diharapkan, ketika karyawan puas dengan apa yang mereka dapatkan, mereka bertahan, lebih aktif dan bekerja lebih keras dengan lebih antusias.. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas, karyawan tersebut akan bermalas-malasan dalam bekerja dan selalu berpikir kritis atas tujuan perusahaan.

Berdasar deskripsi permasalahan diatas, penulis terdorong untuk mengamati **”Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Giken Precision Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun masalah-masalah yang diidentifikasi adalah:

1. Terdapat beberapa karyawan mengalami stres kerja akibat dari tidak tercapai target yang sudah ditetapkan.
2. Terdapat karyawan yang tidak percaya diri atas pekerjaan yang dilakukan karena sudah terlalu sering melewati barang *reject*.
3. Area kerja yang menyebabkan beberapa karyawan merasakan ketidaknyaman pada lokasi tersebut.
4. Kompensasi bagi karyawan dari perusahaan yang masih belum dirasa puas oleh beberapa diantaranya.
5. Meningkatkan ketidakpuasan karyawan saat bekerja di PT Giken Precision Indonesia.

1.3 Batasan Masalah

Beberapa batasan yang diterapkan sebagai masalah di studi ini diantaranya:

1. Variabel bebas: Stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) serta kompensasi (X3) karyawan PT Giken Precision Indonesia.
2. Variabel terikat: Kepuasan Kerja Karyawan PT Giken Precision Indonesia.
3. Objek yang diteliti dalam penelitian ini yakni karyawan produksi garment pcba di PT Giken Precision Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Telah dirumuskan masalah studi, diantaranya:

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia?
4. Apakah pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi secara bersamaan pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Studi ini dilaksanakan dengan mengandung beberapa tujuan yakni:

1. Guna mendapati pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia.
2. Guna mendapati pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia.
3. Guna mendapati pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia.
4. Guna mendapati pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi secara simultan pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diinginkan melalui studi dengan topik ini diantaranya:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Studi ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan dalam bentuk psikologi dan teori, serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Kepada Pelaku Usaha

Studi ini harus mencerminkan konsep perusahaan yang membuat keputusan bisnis serta tujuan bisnis.

2. Bagi Pihak Lain

Para ilmuwan yang ingin mengetahui tentang perubahan lain dapat menggunakan penelitian ini sebagai aplikasi praktis atau teori untuk penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Peneliti

Dapat memberikan perspektif dan pengalaman langsung dalam melihat masalah pekerjaan oleh penulis penelitian untuk memberikan solusi yang baik terhadap variabel yang dianalisis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

(Antonius, 2020: 37) berpendapat stres kerja ialah sebuah kondisi psikis yang mengalami pertumbuhan sebab ketidakseimbangan yang terjadi pada tekanan dalam pekerjaan yang dipikul melalui kekuatan personal dalam menyelesaikan permasalahan stres kerja sebagai konflik yang dialaminya. North Western National Life berpendapat bahwa satu dari empat pekerja di Amerika beranggapan pekerjaan merupakan penyebab stres nomor satu dalam hidup karyawan.

(Sugianingrat 2020: 27) Stres kerja ialah suatu situasi krisis yang menyebabkan adanya kesenjangan jasmani dan psikologis yang memengaruhi jiwa, cara berpikir, dan keadaan karyawan. Stres yang tinggi bisa menurunkan kemampuan seorang karyawan melalui lingkungan sekitarnya.

Ketika seorang karyawan selalu menanggapi keadaan yang menjadikan stres tanpa pembiasaan dalam menentang konsekuensinya, maka karyawan tersebut akan merasakan stres yang bisa mengancam kebugaran jasmani dan kedamaian. (Lalu, Syamsiar, dan Istiana 2020: 14).

(Sunarty, 2018) berpendapat stres merupakan pengetahuan seseorang yang memiliki kondisi lingkungan luar berupa hambatan, peluang atau tuntutan yang menciptakan respon psikologis dan fisiologis, meningkatkan penyimpangan dari

pencapaian sesuatu yang diinginkan kemudian hasilnya adalah pemahaman yang tidak jelas atau penting.

Berdasarkan hal ini, seperti yang dikatakan para peneliti di atas, bisa dikonklusikan bahwa stres ialah rasa lapar yang padat karya dengan pekerja dengan banyak kebutuhan.

2.1.1.2 Faktor Stres Kerja

(Antonius 2020: 39-40) 3 penyebab stres kerja yaitu:

1. Penyebab organisasional: keadaan untuk waktu yang terbatas untuk menghindari kesalahan atau tindakan, terlalu banyak pekerjaan, terlalu banyak tekanan dan bos yang ceroboh dan rekan kerja yang buruk.
2. Penyebab individual: Persepsi masyarakat terhadap kehidupan pribadi karyawan, terutama masalah keluarga, kesulitan ekonomi keluarga sumber daya alam.
3. Penyebab lingkungan berupa bentuk lingkungan kerja yang buruk (cahaya, kebisingan, ventilasi, suhu), diskriminasi ras, pelecehan seksual.

2.1.1.3 Indikator Stres Kerja

Ada sejumlah indikator berhubungan dengan stress kerja yang dikemukakan oleh (Kanti, 2017) diantaranya:

1. Tuntutan tugas adalah tekanan yang timbul dari pekerjaan yang dibutuhkan oleh petugas tertentu.
2. Tuntutan fisik adalah tekanan terkait dengan kondisi di mana orang bekerja.
3. Tuntutan peran adalah tekanan posisi seseorang di tempat kerja. Masalah yang berkaitan dengan peran yang diharapkan dalam perilaku.

4. Konflik dapat menyebabkan kecemasan, orang dengan pengalaman yang bertentangan mungkin merasa berbeda dari keinginan yang bertentangan.
5. Tuntutan interpersonal merupakan tekanan hubungan dalam kelompok.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

(Made, N. dan Tabanan 2018) Lingkungan kerja merupakan posisi dimana karyawan melangsungkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dalam lingkungan kerja ini karyawan juga bertukar informasi dengan rekan kerjanya. Lingkungan kerja adalah di sekitar karyawan yang membantu mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. (Ardianti, 2018).

Berdasarkan pengertian para ahli maka lingkungan kerja adalah kondisi tunduk pada aktivitas yang mempengaruhi karyawan dan aktivitasnya..

2.1.2.2 Faktor Lingkungan Kerja

Sebuah suasana kondusif dalam lingkungan kerja mampu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan diharapkan mampu melaksanakan berbagai kegiatan dalam rangka pemenuhan tuntutan dan perubahan-perubahan pada lingkungan perusahaan (Dewi, 2019). Lingkungan kerja yang sehat menjadi keinginan semua karyawan. hal ini akan menjadikan karyawan betah dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.2.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Made, N. dan Tabanan 2018), ada 2 ragam lingkungan kerja yang saling berkaitan, yaitu:

1. Lingkungan fisik yakni keadaan yang dapat mempengaruhi karyawan. Faktor lingkungan fisik yaitu suhu, pencahayaan, ventilasi dan desain ruang kerja.
2. Lingkungan nonfisik yakni keadaan yang sedang berlangsung yang berhubungan dengan aktivitas kerja, maupun dengan pemimpin atau dengan teman kerja lainnya.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

(Adha, R. N., Qomariah, N., dan Hafidzi 2019) menyatakan ada beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya adalah:

1. Pencahayaan area bekerja
Perlindungan pekerjaan pegawai sangat erat kaitannya dengan pencahayaan atau penerangan ruangan untuk menjamin keselamatan dan kelancaran kerja, jika di suatu ruangan pencahayaannya kurang jelas, maka tidak berlangsungnya kerja secara efektif, dan tujuan perusahaan tidak tercapai.
2. Suhu tempat bekerja
Sebuah lingkungan kerja yang kondusif harus memperhatikan suhu, supaya karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Sirkulasi udara

Aliran udara yang baik memberikan kesegaran dan kesegaran pada tubuh, perlu adanya tanaman di dalam perusahaan karena udara segar menciptakan perasaan moral yang baik bagi karyawan.

4. Desain warna di tempat kerja

Desain yang baik juga akan menimbulkan rasa semangat bagi tenaga kerja, karena warna memiliki pengaruh tinggi pada psikologi.

5. Tampilan lingkungan kerja

Tampilan ini berkaitan terhadap letak ruangan, desain posisi peralatan kerja maka ini perlu diperhatikan.

6. Keamanan di tempat kerja

Keamanan juga harus diperhatikan, tidak hanya keamanan dari kriminal kejahatan namun keamanan saat bekerja.

7. Kebisingan di area kerja

Perusahaan harus mampu meminimalkan suara-suara mesin di tempat kerja, karena suara yang terlalu kuat akan mengganggu konsentrasi pada saat bekerja.

8. Aroma-aroma tidak sedap

Ditempat kerja aroma tidak sedap di area perusahaan, akan sangat mengganggu karyawan dalam bekerja, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kebersihan area kerja.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Arti dari kompensasi ialah objek berupa uang yang dibayar perusahaan pada pegawai atas pekerjaan yang diselesaikan (Hasibuan 2019: 118). Kompensasi ialah salah satu guna efektif tenaga kerja nan dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan dengan kebijakan yang layak diterima tenaga kerja (Septerina, 2018). Upah yang tidak diberikan atau upah yang dilalaikan menjadi alasan utama meningkatnya stres kerja dan penurunan kepuasan kerja (Faraj, 2019).

Berdasarkan interpretasi ahli tersebut, kompensasi ialah imbalan yang diterima seorang karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Kompensasi

Adapun beberapa tujuan atas pemberian kompensasi yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2019: 121) yaitu:

1. **Jalinan kontribusi:** Sebagai imbalannya, ada hubungan formal dan kooperatif antara karyawan dan perusahaan. Karyawan harus memenuhi kewajiban pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan dari atasan dalam pekerjaan secara maksimal serta perusahaan membayar remunerasi atas dasar keadilan dan setara dengan kesepakatan yang disepakati.
2. **Kepuasan kerja:** Dengan penghargaan yang ditawarkan perusahaan, mereka mampu menuntaskan kebutuhan jasmani, rohani dan kepentingan pribadi, atau pegawai mendapatkan kebahagiaan dengan pekerjaannya.

3. Efektivitas: apabila pemberian kompensasi diresmikan layak, dengan penyediaan karyawan berkualitas akan mudah bagi perusahaan.
4. Motivasi: Manajer akan lebih gampang memberikan motivasi kepada bawahannya apabila imbalan jasa yang diberikan adil dan layak.
5. Pemantapan karyawan: Program kompensasi yang tepat dan sesuai serta penghargaan eksternal yang sesuai, ketahanan pekerja semakin dipelajari karena pendapatan pekerja relatif rendah.
6. Disiplin: Disiplin karyawan akan membaik ketika pemberian balas jasa adil dan layak. Karyawan akan mengingat dan menaati aturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh: Karyawan akan fokus pada pekerjaan mereka; program Pekerjaan yang dibayar dengan baik dapat mengurangi upaya tim..
8. Pengaruh pemerintah: Intervensi pemerintah dapat dihindari jika pembayaran asuransi kecelakaan sejalan dengan kebijakan bantuan Tenaga Kerja.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut (Hasibuan 2019: 118) kompensasi dibagi menjadi beberapa sebagai berikut.

1. Kompensasi secara Langsung (*Direct Compensation*) merupakan karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya akan menerima kompensasi yakni:
 - a. Gaji. Perusahaan membayar gaji kepada karyawan tetap dari waktu ke waktu, dan ini dijamin.
 - b. Upah adalah tunjangan yang dibayarkan perusahaan pada karyawan sebagai imbalan jasa atas pekerjaannya.

- c. Insentif ialah jumlah uang tambahan balas jasa yang diberi kepada karyawan dalam pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.
 - d. Bonus ialah jumlah uang yang diberikan oleh perusahaan ketika perusahaan mendapat keuntungan.
2. Kompensasi secara tak langsung (*Indirect Compensation*) ialah penekanan ditempatkan pada kebutuhan untuk menciptakan kondisi kerja yang efektif bagi karyawan, seperti gaji.
- a. Pembayaran untuk jam-jam tidak bekerja (non-working), seperti waktu luang, sakit, liburan, hamil, cedera.
 - b. Pembayaran untuk keadaan darurat (pencegahan krisis) dalam bentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, program staf (pelayanan), banyak layanan lainnya, seperti persiapan seragam, transportasi.
3. Pembayaran sesuai hukum, sistem untuk memastikan keamanan tempat kerja.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Para pegawai seringkali menunjukkan apakah rasa puas tidaknya dalam bekerja dengan menyukai pekerjaan tersebut dan dengan tingkat kenyamanan mereka dalam menjalankan pekerjaannya (Surya, 2016). Apabila kepuasan kerja yang diterima karyawan rendah tentu produktivitas tidak membaik. Karyawan akan terlihat tidak bersungguh-sungguh meraih target yang diinginkan perusahaan.

Berdasar pada pengamatan tersebut, dikonklusikan bahwa kepuasan kerja membutuhkan kesenangan dari orang lain yang bekerja untuk itu.

2.1.4.2 Faktor Kepuasan Kerja

(Yuliana et al., 2017) menjabarkan factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

1. Karyawan

Faktor karyawan, ialah keahlian, usia, gender, jasmani, pemahaman, periode kerja, karakter, emosional, gaya berpikir, tanggapan serta kebiasaan dalam bekerja.

2. Pekerjaan

Faktor pekerjaan, ialah ragam pekerjaan, jabatan perusahaan, tingkatan, kualitas kontrol, kesejahteraan keuangan serta relasi pekerjaan.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

(Aoliso & Lao, 2018) mengatakan ada beberapa indikator kepuasan kerja sebagai berikut.

1. Pekerjaan muatan ialah adanya aspek menyenangkan dalam pekerjaan karyawan.
2. Upah ialah total gaji yang diterima karyawan untuk pekerjaan mereka sesuai dengan persyaratan.
3. Promosi ialah pemberian kompensasi dengan kenaikan jabatan.

4. Pengawasan ialah atasan yang sewaktu-waktu memerintahkan dan memberi arah dalam pengerjaan.
5. Rekan kerja ialah karyawan bisa merasakan apakah rekan kerja menyenangkan atau tidak di lingkungan kerja tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Studi yang berkenaan dengan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi pada kepuasan kerja pegawai yang luas diteliti dari peneliti sebelumnya. Berikut saya lampirkan beberapa peneliti yang menggunakan variable yang sama dalam studi ini sebagai variabel penelitiannya.

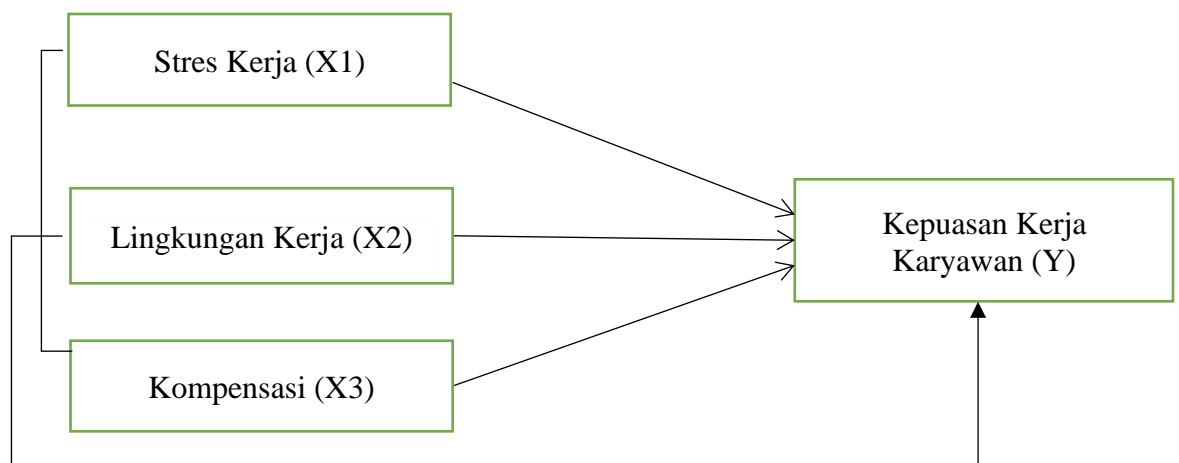
1. (Aoliso dan Lao 2018) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang” yang memakai metode analisis pendekatan kuantitatif, metode statistik regresi sederhana maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh atas lingkungan kerja pada kepuasan kerja.
2. (Septerina, 2018) dengan judul “Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT Etowa Packaging Indonesia” yang memakai metode analisis statistik deskriptif yang menghasilkan kompensasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT Etowa Packaging Indonesia.
3. (Surya, 2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja” yang memakai metode analisis regresi linear berganda dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

4. (Kanti, 2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Elabram Systems Jakarta” yang memakai metode analisis, maka hasil penelitian yang diperoleh ialah stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja.
5. (Restui Laila dan Heryenzeus 2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Malang” hasil penelitian ini ialah kompensasi dan motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja.
6. (Yunsepa, 2018) dengan judul ”Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung” yang memakai metode analisis data SPSS maka hasilnya ialah lingkungan, komunikasi, kompetensi dan kompensasi secara masing-masing dan juga bersama-sama berpengaruh pada kepuasan kerja.
7. (Ariani, 2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser” yang memakai metode analisis regresi linear berganda yang menghasilkan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja.
8. (Herawan, Haryadi, dan Indyastuty 2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja” dengan pemanfaatan teknik survei dengan hasil kompensasi dan motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja.

9. (Begawati, 2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan” yang memakai metode analisis regresi linear berganda dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang tercantum di atas menghasilkan kerangka pemikiran pada studi ini ialah sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Ialah jawaban non-permanen atau disebut juga dengan sebuah perkiraan, sehingga perlu diperbaiki dengan menunjukkan keabsahan hipotesis melalui analisis lapangan dan pengumpulan data (Burhan 2017: 85) maka hipotesis studi ini diantaranya:

H1: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PT Giken Precision Indonesia.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Giken Precision Indonesia.

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Giken Precision Indonesia.

H4: Stres kerja, Lingkungan kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Giken Precision Indonesia.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dari informasi yang di peroleh diolah dan diteliti menggunakan statistik (Sujarweni, 2019: 12). Metode studi ini ialah peninjauan yang memanfaatkan data sampel populasi untuk menemukan peristiwa terkait, distribusi dan hubungan antara perubahan sosial dan intelektual. (Sugiyono 2018: 47)

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini mengkaji faktor-faktor kausal dan konsekuensial yang digunakan untuk mempertimbangkan hubungan fungsional yang mencirikan apakah variabel terikat mempengaruhi variabel individu (Sugiyono 2018: 64).

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Tempat studi ini berada di Komplek Citra Buana Industri Park II Lot 2, Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau 29444.

3.3.2 Periode Penelitian

Pelaksanaan studi ini dimulai dari tahun 2020 bulan Desember s.d tahun 2021 bulan Mei.

Tabel 3. 1 Periode Penelitian

No	Nama Tindakan	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Penyerahan topik studi							
2	Pembuatan pendahuluan							
3	Pembuatan tinjauan pustaka							
4	Penyusunan metodologi penelitian							
5	Sebar Kuesioner							
6	Olah hasil kusioner							
7	Penyusunan Hasil Studi							
8	Penghimpunan Skripsi							

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Ialah suatu benda ataupun orang dengan ciri dan juga ciri khusus (Sujarweni 2019:80). Populasi studi ini adalah karyawan di bagian produksi PCBA Garment pada PT Giken Precision Indonesia yang berjumlah 147 responden.

3.4.2 Sampel

Dalam survei, perlu menentukan model yang akan digunakan sebagai data referensi yang dihasilkan oleh pengguna (Sugiyono 2020: 381). Studi ini memanfaatkan metode *nonprobability sampling* ialah strategi perolehan jumlah sampel yang tidak memungkinkan masyarakat untuk mengambil sampel (Fenti 2018: 66) yakni *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* ialah metode simulasi yang

mengambil sampel semua anggota populasi (Saptutyingsih Endah 2019: 137). Oleh karena itu yang menjadi sampel dalam studi ini ialah sebanyak 147 pegawai PT Giken Precision Indonesia pada Departemen PCBA Garment.

3.5 Sumber Data

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Langkah perolehan informasi atau data adalah proses selangkah demi selangkah untuk memperoleh data atau informasi dari peneliti ilmiah (Sugiyono 2018: 455). Pengumpulan data peneliti memperoleh data primer dari pegawai serta data sekunder dimana disebut sebagai data yang berasal atas objek studi.

1. Data Sekunder

Sumber data sekunder ialah dukungan informasi atas berbagai asal yang tersedia terkait dengan kebutuhan studi ini.

2. Data Primer

Hasil data yang diperoleh dari pegawai PT Giken Precision Indonesia Departemen PCBA Garment ialah data primer yang dimanfaatkan dalam studi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode untuk mendapat data atau informasi dalam studi ialah dengan memberi pertanyaan berupa angket lalu didarkan ke responden.

3.6.1 Teknik Angket

Angket adalah cara pengumpulan informasi berupa rangkaian pertanyaan atau informasi tertulis yang harus dijawab dan diberikan kepada pihak yang tidak setuju (Sujarweni 2019: 98). Teknik angket ini disebarkan ke responden melalui internet via email yang berisi pertanyaan atau juga pernyataan.

Dalam penelitian, skala Likert digunakan demi mengukur serangan, tindakan, dan visi individu atau kelompok individu dalam situasi tertentu (Saptutyingsih Endah 2019: 145). Pengumpulan data yang dipakai peneliti ialah menyajikan pernyataan dalam bentuk kuesioner berupa google form kemudian disebarkan kepada responden secara online.

3.6.2 Wawancara

Merupakan sebuah ragam pengumpulan data langsung maupun tidak yang dapat diorganisir. Dalam penelitian ini, wawancara anonimitas juga dilakukan hanya untuk mengajukan pertanyaan tentang faktor-faktor tertentu yang ditemukan.

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Kategori Jawaban	Nilai/Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Saptutyingsih Endah 2019:146)

3.7 Operasional Variabel Penelitian

Fungsi variabel ialah fungsi di mana dimanfaatkan dengan tujuan untuk menggambarkan perubahan desain, komponen, atau tampilan dari suatu indikator (Sugiyono 2018: 68). Objek dalam studi ini ialah stres kerja, lingkungan kerja serta kompensasi pada kepuasan kerja karyawan.

3.7.1 Variabel Independen

Jenis ini yang disebut juga dengan variabel bebas, yang mana memengaruhi serta mengubah variabel terikat (Sugiyono 2018: 68). Variabel bebas dalam penelitian ini ialah stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

3.7.2 Variabel Dependen

Jenis variabel ini sering disebut sebagai variabel terikat, merupakan dinamika yang diakibatkan dari variabel bebas dan menyebabkan perubahan (Sugiyono 2018: 68). Variabel terikat dalam penelitian ini ialah kepuasan kerja karyawan.

1.1 Stres Kerja

Indikator dari stres kerja diantaranya:

Tabel 3. 3 Stres Kerja

Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1)	Desakan Pekerjaan	Likert
	Desakan Fisik	
	Desakan Posisi	
	Desakan Sesama Individu	
	Konflik	

Tabel 3. 4 Lingkungan Kerja

Indikator dari variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X2)	Pencahayaannya Area Kerja	Likert
	Suhu Area Kerja	
	Aliran Hawa	
	Tata warna Area Kerja	
	Dekorasi Area Kerja	
	Keamanan Area Kerja	
	Kebisingan Area Kerja	

	Aroma tidak sedap	
--	-------------------	--

Tabel 3. 5 Kompensasi

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X3)	Kompensasi langsung	Likert
	Kompensasi tidak langsung	

Tabel 3. 6 Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan	Likert
	Upah	
	Promosi	
	Pengawasan	
	Rekan Kerja	

3.8 Metode Analisis Data

Teknik analisa data memanfaatkan *software* SPSS (*Statistic Pacage for the Social Sciences*) tipe 25.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Merupakan analisa secara statistik yang menginterpretasikan lingkungan tertentu untuk sekelompok orang yang bukan subjek pengamatan (Saptutyningasih Endah 2019: 154)

Metode rentang skala penelitian ini ialah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3. 1 Rentang Skala

Sumber: (Sugiyono 2018: 38)

Sampel yang dipakai pada penelitian ini 147 responden, untuk memperoleh rentang skala harus ditentukan skor terlebih dahulu yakni:

$$RS = \frac{147(5-1)}{5} = 118$$

Maka skor rentang skala sebesar 118.

Tabel 3. 7 Rentang Skala

Rentang Skala	Sifat
147-265	Sangat tidak baik
266-383	Tidak baik
384-501	Cukup
502-619	Baik
620-737	Sangat baik

Sumber: Peneliti, 2021

3.8.2 Uji Kualitas Data

Data hasil penyebaran kuesioner digunakan untuk evaluasi data, uji reliabilitas data, dan analisis data. Data yang diuji sangat berguna untuk menyatakan valid/tidak valid dan reliabel/tidak suatu data yang didapatkan dari kuesioner tersebut.

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Merupakan tes dengan tujuan menafsirkan keaslian kuesioner (Sujarweni 2019: 165).

Sumber: (Sugiyono 2018:305)

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Rumus 3. 2 Product Moment

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ data disebut valid dengan melalui sig 0,05, oleh karena itu ditetapkan korelasi yang terjadi signifikan. Sebaliknya, Jika $r_{hitung} <$

r_{tabel} maka disebut tidak valid melalui sig 0,05, sebab itu terdapat hubungan yang tidak substansial dari pada variabel tersebut (Sugiyono 2018: 305).

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Merupakan instrument dengan tujuan melawan kekuatan dan kekokohan responden terhadap objek tata bahasa yang diberikan berdasarkan bentuk tata bahasa. *Alpha Cronbranch* dimanfaatkan untuk pengujian reliable dengan standar jika nilai $AC > 0,60$ oleh karena itu akan disebut dengan data yang reliabel (Sujarweni 2019: 169)

$$r_{ix} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Rumus 3. 3 Reliabilitas (*Alpha Cronbranch*)

Sumber: (Sujarweni 2019: 169)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien instrumen reabilitas (*alpha cronbranch*)

k = Jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_b^2 = Jumlah varians

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Pemformatan standar data pada variabel independen menguji variabilitas menurut besarnya variabel yang dirasakan untuk menentukan apakah data

terdistribusi normal (Fenti 2018: 76). Pengujian normalitas dapat diterapkan melalui Tes Normality Kolmogorov-smirnov. Keputusan diambil berdasarkan probabilitas (*asymtotic, Significanted*).

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian studi ini merupakan alat ukur untuk mencari ada tidaknya kemiripan di sekitar variabel bebas. Jika bentuk persamaan memiliki multikolinearitas, berarti terdapat korelasi antar variabel (Sujarweni 2019: 176). Untuk mendeteksi terjadinya multikolinearitas dengan cara melihat VIF yang kurang dari 10 maka menunjukkan tidak adanya kemiripan di sekitar variabel bebas, yang artinya variabel tersebut tidak mengalami pengaruh multikolinearitas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimanfaatkan dengan tujuan menunjukkan perbedaan dispersi dari satu ke pengamatan lainnya (Sujarweni 2019: 177). Jika homoskedastisitas tidak terjadi maka persamaan regresi baik, tidak ada pergerakan, maka digunakan uji Glejser yang menggandakan nominal residual Bersama variabel independen. Apabila signifikansi koreksi lebih kecil dari nominal 0,05 akibatnya ada permasalahan dengan varians yang tidak seragam, tetapi jika nominal tersebut lebih dari 0,05, seluruh varian dianggap seragam atau kompak.

3.8.4 Uji Pengaruh

Pengetesan ini digunakan menunjukkan dengan cara apa kedua variabel independent yang ialah stres kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi berdampak pada variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ialah menambah jumlah variabel independent yang semula 1 atau 2 atau lebih regresi linier berganda bebas independent

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + e$$

Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sugiyono 2018: 305)

Catatan:

Y = Variabel Y

x_1 = Variabel X1

x_2 = Variabel X2

x_3 = Variabel X3

a = Nilai konstan

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

e = variabel lainnya

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Studi ini sering dikatakan koefisien determinasi majemuk R^2 lebih menjelaskan asumsi varians dan variabel dependen (y) berdasar pada penjelasan dari variabel independent diatas 2 variabel ($X_1, X_2, X_3 \dots$) dengan bersamaan,

sedangkan r^2 menghitung kekuatan (*goodness-of-fit*) atas regresi yang menampilkan persamaan variabel independen dan variabel dependen R merupakan koefisien hubungan dengan pengukuran tahap korelasi pada dependen (Y) dan semua independen (Uswatun 2021: 52).

3.8.5 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah alat untuk mengukur ada tidaknya suatu populasi berdasarkan data sampel. Pengujian hipotesis memanfaatkan uji T dan uji F (Sugiyono 2020: 380).

3.8.5.1 Uji T

Menurut (Sujarweni 2019: 161) pelaksanaan uji T dapat dimanfaatkan dengan tujuan memahami apakah variabel bebas dengan masing-masing berdampak pada variabel terikat. Bila nominal dari T hitung di atas dari nominal T tabel dan angka sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan apabila T hitung < T tabel dan angka sig > 0,05 maka H_a ditolak.

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Rumus 3. 5 Uji t

Catatan:

b_i = koefisien regresi variabel i

s_{b_i} = standar eror variabel t

Dengan tingkat signifikansi 0.05

3.8.5.2 Uji F

(Sujarweni 2019: 162) uji F dimanfaatkan dengan tujuan menguji variabel independen dalam waktu yang sama. Dengan tujuan memahami benarkan variabel bebas secara simultan berdampak pada variabel terikat.

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

Rumus 3. 6 Uji F

Catatan:

R^2 = Hasil penghitungan R kuadrat

F = Rasio

k = Total variabel independen

n = Jumlah Sampel

kriteria uji F:

maka uji F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi atau risiko sebesar 0.05 dengan kriteria:

bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

bila skor sig < 0,05 maka H_a diterima, H_0 ditolak serta bila skor sig > 0,05 apabila H_a ditolak dan H_0 diterima.