

## Pengaruh Kompensasi dan *Stress* Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Liensa Tiara<sup>1</sup>, Ninin Non Ayu Salmah<sup>2</sup>, Muhammad Kurniawan<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. [liensatiaraaaaa@gmail.com](mailto:liensatiaraaaaa@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. [nonayusalmah@gmail.com](mailto:nonayusalmah@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. [iwanusman220516@gmail.com](mailto:iwanusman220516@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh kompensasi dan *stress* kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Pertanyaan mendasar dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara kompensasi dan *stress* kerja terhadap kepuasan kerja. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif dengan mengumpulkan informasi menggunakan kuisioner. Pengujian dilakukan dengan metode Slovin dan stratified sampling, dengan pembagian responden di masing-masing unit kerja. Jumlah total responden adalah 69 perhitungan menggunakan teknik Slovin. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa secara keseluruhan ada pengaruh antara kompensasi dan *stress* kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Secara lebih tegas, terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap *stress* kerja dan demikian pula pengaruh antara *stress* kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai kepentingan yang didapat adalah 0,00 di bawah 0,05, sehingga sangat mungkin beralasan bahwa ada dampak yang sangat besar. Dengan cara ini, Ho ditolak dan Ha diterima.

**Kata Kunci:** kompensasi, *stress* kerja, kepuasan kerja.

### ABSTRACT

*This research is expected to know the effect of compensation and stress work on job satisfaction at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. The basic question in this study is whether there is an influence between compensation and stress work on job satisfaction. The methodology used in this study is a quantitative technique by collecting information using a questionnaire. Tests were carried out using the Slovin method and stratified sampling, with the distribution of respondents in each work unit. The total number of respondents is 69 calculations using the Slovin technique. The results of the hypothesis test show that overall there is an influence between compensation and stress work on job satisfaction at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. More explicitly, there is an influence between compensation on stress work and so is the influence between stress work on job satisfaction. The importance value obtained is 0.00 below 0.05, so it is very possible to reason that there is a very large impact. In this way, Ho is rejected and Ha is accepted.*

**Keywords :** *compensation, stress work, job satisfaction.*

### A. PENDAHULUAN

SDM yakni sesuatu amat penting dan guna beserta tak dapat dipisahkan dari suatu institusi, baik untuk industri maupun institusi. Arah bisnis yang diambil dapat dipengaruhi oleh sdm. Sumber daya manusia pada dasarnya mempekerjakan orang untuk menjadi kekuatan pendorong, pemikir, dan perencana organisasi untuk mencapai tujuannya. Definisi SDM disajikan dari anggapan pakar. Menejemen sumber daya manusia, dalam kata-kata Hasibuan (2017), adalah ilmu dan seni mengelola korelasi dan tugas karyawan untuk capai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan efektif dan efisien.

Pasti akan ada imbalan khususnya dalam bentuk kompensasi, mengingat pentingnya memiliki tenaga kerja efektif dan efisien untuk kesuksesan bisnis. Tujuan dari kompensasi adalah untuk memotivasi pegawai dapat bekerja lebih baik dan



puas dalam pekerjaan mereka. Kompensasi dapat berupa uang, barang, atau keduanya, dan biasanya diberikan sebagai apresiasi ke pegawai yang sudah bekerja dengan baik.

Karyawan pasti akan mengalami beberapa tekanan kerja di samping kinerja yang baik yang dapat mengakibatkan rasa stres kerja dan perasaan gugup dan khawatir karena ketidakmampuan untuk memecahkan atau menyelesaikan masalah, sering membuat mereka menjadi marah. perilaku agresif dan kooperatif akan berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka karena pekerjaan mereka tidak akan selesai seperti yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja merujuk ke perasaan cemas pegawai terhadap pekerjaannya.

Karena kepuasan kerja sebagian besar dipengaruhi oleh stres kerja dan penghargaan yang diterima karyawan atas upaya mereka, karyawan dengan kepuasan kerja lebih cenderung memiliki sikap positif di tempat kerja dan tergantung pada bagaimana situasi dilihat untuk bekerja dengan baik. Salah satu nilai penting atau berguna telah tercapai bagi perusahaan khususnya pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, evaluasi dilakukannya dengan memberi apresiasi. Luthans menegaskan (2017: 243), Menurut tanggapan karyawan kepuasan kerja adalah fungsi dari sejauh mana pekerjaan dianggap penting.

PT. KAI (Persero) ialah BUMN yang membantu pertumbuhan ekonomi Indonesia dan menyediakan transportasi dan layanan lainnya. Perusahaan mengatur dan mengelola berbagai layanan transportasi secara bersamaan, termasuk transportasi penumpang dan kargo, di mana Indonesia merupakan penyedia layanan transportasi darat terbesar. Perusahaan memiliki visi dan misi yang jelas, bertujuan untuk memberikan layanan kereta api terbaik dengan penekanan kuat pada kepuasan pelanggan dan memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan. PT. KAI (Persero) beroperasi dengan berbagai divisi, antara lain Divisi Regional III Palembang yang membawahi operasional perkeretaapian di Pulau Sumatera. Ada beberapa rute Palembang ke Lubuk Linggau, Lampung ke Palembang, Lahat ke Palembang, dan Muara Enim ke Palembang. Stasiun Kertapati (KPT) yang berada di Kertapati, Palembang merupakan stasiun inti dekat dengan Sungai Musi dan Sungai Ogan.

Angkutan fasilitas penumpang, IT, jalan rel, pengamanan, pbj, keuangan, hukum, angkutan barang, humasda, sarana, bangunan dinas, sintelis sdm&umum, operasi dan penjagaan & pengamanan aset yang dimana 15 unit kerja yang tergabung dalam PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Jumlah dan tabel populasi sebagai berikut:

**TABEL POPULASI PEGAWAI**

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Sintelis	12
2	Operasi	17
3	Angkutan Fasilitas Penumpang	19
4	Jalan Rel	23
5	Penjagaan dan Pengamanan Aset	21
6	Bagunan Dinas	10
7	Humasda	4
8	IT	8
9	Angkutan Barang	11
10	Pengamanan	7
11	Keuangan	30
12	Hukum	2

13	Pbj (Pengadaan barang dan jasa)	7
14	Sarana	17
15	Hukum	2
<hr/>		
	Jumlah	213

**Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, Tahun 2023**

Hasil dari pengamatan sementara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang sangat menghargai kompensasi. Perusahaan ini memberikan gaji yang baik bagi pegawai, namun adanya pegawai yang tidak puas karena masih ada pegawai yang menduduki jabatan rendah, ini karena kompensasi didasarkan pada jabatan, semakin tinggi jabatannya semakin tinggi pula kompensasinya begitu pula sebaliknya.

Stres kerja adalah hal yang wajar dialami oleh manusia. Berdasarkan temuan dari pengamatan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, para pegawai mengalami stres kerja akibat beban kerja yang tinggi, seperti pembuatan dokumen perkeretaapian, pemanggilan peserta pelatihan, sistem nota dinas internal, dan juga persetujuan sertifikasi online untuk pembuatan smartcard selain itu, kurangnya komunikasi antara pegawai di satu unit kerja dengan pegawai di unit lain juga turut menyumbang pada situasi tersebut sehingga menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Menurut temuan Yolanda & Limah (2020) kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Kompensasi**

Hasibuan mengonfirmasi dalam penelitiannya (2017:118) bahwa istilah kompensasi meliputi semua jenis pendapatan yang diterima oleh para pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan, termasuk dalam bentuk uang tunai maupun alternatif pembayaran lainnya. Kasmir menegaskan (2017:233), penjelasan konsep kompensasi adalah sesuatu wujud balas jasa yang diberi dari perusahaan kepada pegawai dalam berupa uang.

Beralaskan definisi kompensasi dari beberapa pandangan pakar tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa kompensasi ialah suatu hubungan antara tenaga kerja dengan organisasi, upah atau imbalan dalam berupa lain yang dibayarkan kepada karyawan sebagai tanda penghargaan dari perusahaan atas jasa atau tenaga kerja mereka ataupun fasilitas dan kemampuan lain yang telah mereka sediakan dari waktu ke waktu untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

### **Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (2018:445), ada 4 indikator untuk menilai kompensasi yaitu: Fasilitas, upah serta gaji, tunjangan dan bonus.

### **Stress Kerja**

Stress kerja seperti didefinisikan oleh Mangkunegara (Asih dkk, 2018), adalah kecemasan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaannya. Hasibuan menegaskan (2017:204), stress kerja ialah sebuah kondisi darurat yang mengaruhi emotion, pikiran, & kondisi seseorang. Orang yang mengalami stres kerja cenderung merasa cemas dan terus-menerus khawatir.



Para ahli memaparkan sudut pandang stress kerja diatas dapat dikatakan telah sampai pada kesimpulan bahwa keadaan stress merupakan respon individu dari dalam kehidupan sendiri. Jika dibiarkan terus akan berdampak pada emosi, pola pikir yang tidak normal, dan kondisi seseorang, serta menjadi sangat buruk jika berdampak pada orang lain. Orang tersebut mungkin mengalami stress akibat kurangnya motivasi dari keluarga atau teman serta fakta bahwa tidak ada jalan keluar atau solusi dari masalah tersebut.

### **Indikator Stress Kerja**

Hasibuan (2014:204), mengatakan terdapat adanya lima indikator stres kerja yaitu: Sikap pimpinan, permasalahan, komunikasi dan waktu kerja

### **Kepuasan Kerja**

Dengan menilai suatu pekerjaan sebagai perasaan penghargaan dalam menerima salah satu nilai kerja yang krusial, kepuasan kerja berarti karyawan terlibat dalam perilaku positif di tempat kerja (Afandi, 2018: 74). Menurut Robbins dan Judge (Damayanti, 2018), didefinisikan seperti sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang melibatkan penilaian terhadap bagai aspek pekerjaan tersebut.

Berdasarkan diatas maka kesimpulannya bahwa kepuasan kerja mengacu pada sepasang perasaan karyawan mengenai puas atau tidaknya mereka terhadap pekerjaan yang dihadapinya berdasarkan pendapat para ahli yang telah mendefinisikan kepuasan kerja sebelumnya.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Afandi (2018:82), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja sebagai berikut: Upah, pekerjaan, rekan kerja, promosi, pengawas.

## **C. METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, di mana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dijelaskan. Menurut Sugiyono (2017:14), pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu, dengan landasan filosofi positivisme. Filosofi positivisme menekankan pendekatan ilmiah yang berfokus pada fakta dan data empiris yang dapat diamati secara objektif. Dalam penelitian kuantitatif, instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan, dan pemilihan sampel sering kali dilakukan secara acak guna memastikan representasi sampel terhadap populasi secara efektif.

### **Populasi**

Sugiyono (2017:215), menyatakan populasi merupakan sekumpulan hal atau orang yang memiliki sifat dan sifat tertentu. Setelah itu, baru bisa ditarik kesimpulan. Penelitian ini menyertakan semua pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang berjumlah 213 orang yang berstatus pegawai tetap.

### **Sampel**

Menurut Sujarweni (2019:81), sampel merupakan representasi dari karakteristik yang ada pada populasi penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan metode stratified sampling yang berarti populasi target dibagi menjadi segmen-segmen unik dan homogen. Selanjutnya, sampel acak sederhana diambil dari setiap segmen (stratum) berdasarkan rumus Slovin. Sebanyak 69 orang pegawai dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dipilih sebagai sampel untuk riset ini.

## Teknik Pengumpulan Data

Pada riset ini, kuisisioner digunakan mengumpulkan data karena mengajukan pertanyaan lalu mendistribusikannya dan responden akan menjawabnya. kuisisioner adalah metode yang efisien untuk mengumpulkan data.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengukuran validitas dilakukan dengan menganalisis sepuluh item pertanyaan. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah pertanyaan-pertanyaan tersebut valid atau tidak. Berikut adalah hasilnya:

**TABEL HASIL VALIDITAS**

No	r hitung			r tabel	Kriteria	Keterangan
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y			
1	0,725	0,660	0,754	0,236	r hitung > r tabel	Valid
2	0,752	0,671	0,767	0,236	r hitung > r tabel	Valid
3	0,647	0,614	0,734	0,236	r hitung > r tabel	Valid
4	0,750	0,705	0,756	0,236	r hitung > r tabel	Valid
5	0,701	0,561	0,780	0,236	r hitung > r tabel	Valid
6	0,587	0,542	0,768	0,236	r hitung > r tabel	Valid
7	0,605	0,777	0,759	0,236	r hitung > r tabel	Valid
8	0,477	0,743	0,680	0,236	r hitung > r tabel	Valid
9	0,711	0,403	0,712	0,236	r hitung > r tabel	Valid
10	0,729	0,580	0,667	0,236	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: data olahan SPSS for windows 21, 2023

Dari informasi yang diberikan dalam tabel sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung untuk ketiga variabel tersebut lebih besar dari pada nilai korelasi tabel yang relevan. Oleh karena itu, dapat dianggap bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini memiliki validitas yang dinyatakan.

### Uji Reabilitas

Priyatno (2018:25) mengungkapkan bahwa uji reabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen estimasi, terutama dengan mempergunakan kuisisioner. Teknik estimasi skala rentang, misalnya ukuran Likert 1-5, biasanya menggunakan Cronbach Alpha. Nilai Cronbach Alpha > 0,60 menunjukkan bahwa variabel tersebut dianggap dapat diandalkan, sedangkan nilai di bawahnya menunjukkan ketidakkonsistenan.

**TABEL HASIL UJI REABILITAS**

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompensasi	0,856
Stress Kerja	0,825
Kepuasan Kerja	0,905

Dilihat dari data pada tabel tersebut, cenderung terlihat bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar dari pada nilai minimum yakni 0,60. Dengan demikian, cenderung



beralasan bahwa alat estimasi dianggap dapat diandalkan/reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam analisis selanjutnya.

### Normalitas

Pengujian normalitas tujuan untuk mengevaluasi data *distribution* antar variable yang akan dijadikan subjek penelitian. Dalam penelitian, data dianggap baik dan sesuai jika mengikuti distribusi normal, seperti yang diungkapkan oleh Sujarweni (2016:68). Untuk menguji distribusi normalitas ini, digunakan uji statistik yang dikenal sebagai uji Normal Kolmogorov-Smirnov (KS). Uji ini membantu dalam menilai apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak, sehingga dapat memvalidasi kecocokan data dengan asumsi yang diperlukan dalam analisis statistik tertentu. Jika data tersebut lolos uji Normal Kolmogorov-Smirnov, maka dapat dianggap memenuhi asumsi distribusi normal dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**TABEL HASIL UJI NORMALITAS**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71838228
	Absolute	.104
Most Extreme Differences	Positive	.104
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.862
Asymp.sig. (2 tailed)		.447

**Sumber: data olahan SPSS for windows 21, 2023**

Berdasarkan hasil uji normalitas yang terlihat pada gambar di atas, dapat diperhatikan bahwa nilai signifikansi (sig) adalah 0,447. Karena nilai sig ini melebihi tingkat signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual (data yang telah diolah atau disesuaikan dalam analisis) memiliki distribusi yang cukup mendekati normal. Dalam konteks ini, tidak ada cukup bukti statistik yang mendukung penolakan asumsi bahwa data residual tidak mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, data tersebut dianggap memenuhi asumsi distribusi normal dan layak dipertimbangkan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas dalam model regresi. Untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinieritas, kita dapat memeriksa nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat dianggap bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali 2013).



### TABEL HASIL UJI MULTIKOLINERITAS

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.511	1.957
	Stress Kerja	.511	1.957

Berdasarkan data yang tertera dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance sebesar 0,511 melebihi batas minimum yang ditetapkan yaitu 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,957 jauh lebih rendah dari batas maksimum 10. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat indikasi masalah multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

### Uji Heterokedasitas

Digunakan untuk menguji apakah variansi residual (kesalahan prediksi) dari model regresi berbeda secara signifikan antara berbagai pengamatan. (Ghozali dan Ratmono, 2017). Uji ini menggunakan uji Glejser

### TABEL HASIL UJI HETEROKEDASITAS

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.769	1.776		3.811	.000
	Kompensasi	-.099	.053	-.300	-1.848	.069
	Stress Kerja	-.017	.057	-.049	-.302	.764

Sumber: data olahan SPSS for windows 21, 2023

Dari nilai signifikansi (sig) yang tercatat dalam hasil uji Glejser, terlihat bahwa nilai sig untuk variabel kompensasi adalah 0,069, sementara nilai sig untuk variabel stres kerja adalah 0,764. Kedua nilai sig tersebut melebihi tingkat signifikansi umum yang biasanya digunakan, yaitu 0,05.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda didefinisikan sebagai korelasi linier antar 2 atau lebih variabel bebas ( $X_1$ & $X_2$ ) dan variable dependen (Y) (Sugiyono, 2017:275).

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.412	2.778		-.148	.883
	Kompensasi	.396	.083	.373	4.743	.000
	Stress Kerja	.662	.089	.588	7.480	.000

Sumber: data olahan SPSS for windows 21, 2023



Pada tabel diatas memperoleh nilai koefisien regresi untuk kompensasi (X<sub>1</sub>) senilai 0,396 sedangkan stress kerja (X<sub>2</sub>) senilai 0,662 dan nilai konstanta sebesar -0,412. Hal ini, persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

**Uji t**

Sujarweni (2019:229), menunjukkan sejauh mana pengaruhnya satu variable independen X ataupun variabel penjelas secara individual dalam menjelaskan variabel terikat Y.

**Tabel Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.412	2.778		
	Kompensasi	.396	.083	.373	4.743
	Stress Kerja	.662	.089	.588	7.480

Sumber: data olahan SPSS for windows 21, 2023

Menurut tabel diatas nilai sig kompensasi ialah 0,00 < 0,05. Maka adanya hubungan secara pasial dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja, Sementara pada stres kerja nilai sig senilai 0,00 < dari 0,05 lalu secara parsial ada juga pengaruh antar stres kerja dengan kepuasan kerja.

**Uji F**

Sesuai dengan Sujarweni (2019:228), uji F digunakan untuk menguji signifikansi keseluruhan dari model regresi secara bersama-sama dengan memeriksa nilai sig. Apabila nilai sig lebih besar dari 0,05, artinya suatu variabel independen X dapat dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Y.

**Tabel Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1907.797	2	953.898	125.290	.000 <sup>b</sup>
	Residual	502.493	66	7.614		
	Total	2410.290	68			

Sumber: data olahan SPSS for windows 21, 2023

Hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel-variabel yang diuji, yakni kompensasi (X<sub>1</sub>) dan stres kerja (X<sub>2</sub>), terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai signifikansi (sig) yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa kemungkinan pengaruh ini tidak terjadi secara kebetulan dalam sampel. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memiliki implikasi penting dalam analisis regresi dan dapat digunakan untuk menginterpretasikan lebih lanjut hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks kepuasan kerja.



## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas, Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang dipergunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang  $>$  dari pada nilai  $r$  tabel, yang dalam kasus ini adalah 0,236. Penelitian menemukan bahwa masing-masing pertanyaan atau item ini dianggap valid, karena nilai korelasinya melebihi batas kritis yang telah ditentukan. Ini mengindikasikan bahwa item-item tersebut secara efektif mengukur variabel yang dituju dalam penelitian dan memiliki hubungan yang kuat dengan konsep yang sedang diukur.

Pada uji reliabilitas, baik untuk variabel kompensasi maupun stres kerja terhadap kepuasan kerja, ditemukan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, dapat diinterpretasikan bahwa semua pertanyaan atau item yang telah digunakan untuk mengukur kedua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Keberhasilan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas 0,60 mengindikasikan adanya konsistensi internal yang memadai dalam alat pengukuran tersebut. Dengan demikian, item-item yang tercakup dalam penelitian ini dianggap dapat diandalkan dalam upaya mengukur variabel yang tengah diteliti, yaitu kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta ( $a$ ) adalah -0,412. Ini berarti jika tidak ada kompensasi dari perusahaan kepada pegawai dan pegawai tidak mengalami stress kerja, maka kepuasan kerja memiliki nilai sebesar -0,412 satuan.
2. Koefisien regresi ( $b_1$ ) untuk variabel independen kompensasi adalah 0,396 sedangkan regresi ( $b_2$ ) untuk variabel *stress* kerja. Ini mengindikasikan bahwa jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan begitupun pula dengan stress kerja, maka kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,396 dan 0,662 satuan.

Interpretasi ini menjelaskan bagaimana perubahan dalam variabel kompensasi dan stress kerja dapat mempengaruhi perubahan dalam kepuasan kerja secara kuantitatif. Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa kenaikan dalam kompensasi atau stress kerja akan cenderung meningkatkan tingkat kepuasan kerja, sedangkan nilai konstanta menunjukkan tingkat kepuasan kerja dalam kondisi di mana tidak ada kompensasi atau stress kerja.

Dari hasil koefisien korelasi menyatakan bahwa terdapat korelasi begitu kuat antara kompensasi dan stress kerja, ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,890. Sebagaimana tercantum dalam pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Hasil analisis, didapatkan nilai koefisien determinasi ( $R$  square) senilai 79,2%. Ini berarti bahwa kompensasi ( $X_1$ ) & *stress* kerja ( $X_2$ ) bersama-sama bisa dijelaskan 79,2% dari variasi dalam kepuasan kerja ( $Y$ ), sementara 20,8% sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti. Temuan ini menyatakan bahwa kontribusi kompensasi & stress kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja cukup signifikan. Namun, perlu diingat bahwa terdapat faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model analisis, seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sebuah penelitian oleh Mila & Yusuf (2021) menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berkontribusi sebesar 74,3% terhadap pembentukan kepuasan kerja. Dengan demikian, walaupun variabel kompensasi dan stress kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja, terdapat faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi yang juga memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan.



Hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial antara kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) menghasilkan nilai sig sebesar  $0,00 < \text{dari } 0,05$ . Oleh karena itu diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena adanya pengaruh signifikan. Sedangkan untuk stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) memperoleh nilai  $0,00 < \text{dari } 0,05$  mangkannya dapat di simpulkan bahwa secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, maka kesimpulannya ialah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Temuan dari studi ini mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah menginvestigasi pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan. Temuan Rifki & Inayat (2022) dalam penelitian pada karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta, Yolanda & Limah (2020) pada karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Bekasi Timur, serta Salman & Ilyas (2020) dalam penelitian pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, secara keseluruhan, hasil penelitian ini menambah bukti empiris terkait pentingnya kompensasi dan stres kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Adanya konsistensi antara temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya dan penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan ini memiliki implikasi yang luas dan dapat diamati dalam berbagai konteks organisasi dan industri.

Dari hasil uji hipotesis secara bersamaan menggunakan uji F, didapatkan angka signifikansi (sig) sebesar  $0,00$ , yang berada di bawah batas  $0,05$ . Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) serta stres kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap tingkat kepuasan kerja ( $Y$ ).

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel-variabel yang diuji, yakni kompensasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Nilai signifikansi yang kurang dari  $0,05$  menunjukkan bahwa kemungkinan pengaruh ini tidak terjadi secara kebetulan dalam sampel. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memiliki implikasi penting dalam analisis regresi dan dapat digunakan untuk menginterpretasikan lebih lanjut hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks kepuasan kerja.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, ada beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan masukan dan pertimbangan bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dalam upaya meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai baiknya jika perusahaan lebih perhatikan factor tempat kerja yang dapat meningkatkan stres kerja pegawai agar kepuasan kerja pegawai tidak menurun. Selain itu, sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi tambahan khususnya bonus bagi pegawai yang rajin ataupun berprestasi agar pegawai merasakan kepuasannya meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori konsepda indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ghozali Imam. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis multivariat dan ekonometrika teori, konsep, dan aplikasi dengan EViews 10*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik) (cetakan ketiga)*. Depok: Rajawali Pers.
- Luthans, Fred. (2017). *Perilaku organisasi (Edisi Sepuluh)*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mila, H & Yusuf, R.A.H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 107.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS : panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rifki, Y. & Inayat, H. I. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 211.
- Salman, F. & Ilyas, H. P. (2020). Pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal SCENARIO*, 38.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi 4)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sujarweni, (2019). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Yolanda, Y., & Salbawati, L. (2020). Pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya Pada kinerja karyawan (Kasus PT. Pos Indonesia Cabang Bekasi Timur). *Jurnal Manajemen FE-UB*, 8(2).

