

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PADA PT PLN (Persero) Up3 Bima)

Oleh

Rais Manyusuf Riadin¹⁾, Jaenab²⁾

^{1,2}Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima Jl. Wolter

Monginsidi Komplek Tolobali Kota Bima

E-mail: ¹raiss.riadin@gmail.com, ²jaenab84.stiebima@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how the level of financial compensation, non-physical work environment and stress on job satisfaction (a case study at PT. PLN (Persero) Up3 Bima. The instrument in this study used a questionnaire with a Likert scale. The population in this study was to find 45 people employees at PT. PLN (Persero) Up3 Bima with saturated sampling technique. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires and documentation. Data analysis techniques using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, f tests and t tests, using assistance spss version 22 for windows. Based on the results of the t test on financial compensation for the non-physical work environment and job stress on job satisfaction (a case study at PT. PLN (Persero) Up3 Bima. It is said to meet the criteria or good because it is more than 75%, where financial compensation, non-physical work environment and work stress on job satisfaction (case study at PT. PLN (Persero) Up3 Bima) is in accordance with the wishes expected by the company with a t-count level of financial compensation t-table ($2.161 \geq 2.018$), stating that H_0 is rejected and H_a is accepted with a value of 0.037 0.05 meaning significant. Non-physical work environment t-count value Non-physical work environment t-table ($-3.364 \geq 2.018$), states that H_0 is rejected and H_a is accepted with a significant value of 0.002 0.05 means significant. Work stress t-count work stress t-table ($3.512 \geq 2.018$), stating that H_0 is rejected and H_a is accepted with a significant value of 0.001 0.05, which means significant.

Keywords : Financial Compensation, Non-physical work environment, Work stress

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia dengan segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan di masa mendatang. Pekerja dapat menjadi sebagai keunggulan kompetitif utama perusahaan dalam hampir di semua

bisnis. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi program yang sangat penting di lingkungan perusahaan.

PT PLN (Persero) adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga listrik. Berdirinya Perusahaan Listrik Negara ini dilatar belakangi oleh beberapa faktor kebutuhan manusia terhadap listrik antara lain sebagai penerangan untuk melangsungkan kehidupan ini. Pada tahun 1927, pemerintah Belanda membentuk LWB yaitu perusahaan listrik Negara yang mengelola PLTA pelanggan, PLTA Lamajan, PLTA Bangkok dan PLTU di Jakarta. PT PLN (PERSERO) Area Bima Wilaya NTB merupakan salah satu industri yang menggunakan tenaga mesin diesel dan generator

untuk pembangkit tenaga listrik di area bima dan sekitar nya. Dan untuk memberikan suplay listrik kepada pelanggan nya PLN Area Bima menyediakan kapasitas terpasang daya nya sebesar 62.792 KVA. Dengan adanya di listrik ini masyarakat banyak sekali terbantu dan juga mendapatkan banyak sekali manfaat dan juga keuntungan dalam kehidupan sehari-hari nya, seperti sebagai sumber penerangan, sumber energi, sarana hiburan, penghasil panas, dan penghasil gerak.

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam berjalannya suatu perusahaan Kepuasan kerja menurut (Robbins & Judge, 2017) merupakan sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya menurut (Sutrisno,2016) Salah satu cara PT. PLN (persero) up3 bima) agar dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi kerja. Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2014), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. menurut (Sastrohadwiryo dalam Septawan, 2014) mengemukakan sebagai berikut , kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga

dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tantowi *et al.* (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari (dua) bentuk yaitu: secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung dapat berupa upah, agaji, bonus dan komisi, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan, dan semua balas jasa yang bersifat tetap, tetapi bukan termasuk kompensasi langsung. Salah satunya kompensasi financial, kompensasi ini secara sederhana adalah kompensasi berupa nominal uang.Mulai dari gaji bulanan, tunjangan tetap dan tidak tetap, uang lembur, asuransi, jaminan hari tua, uang pensiun, dan lain sebagainya. Pemberian kompensasi kepada karyawan juga harus di lakukan secara adil dan layak. Menurut hasibuan (2014) prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik – baiknya supaya balas jasa yang akan di berikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan”.

Selain dengan memberikan kompensasi financial, PT.PLN (persero) up3 bima) dapat memberikan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja non fisik untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja, Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Selain lingkungan kerja non fisik, juga berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya karena merasa tidak aman jika tetap berada di perusahaan berkaitan dengan penurunan kepuasan kerja. Menurut titisari (2016) Lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan sikap para karyawan dan sikap saling menghargai waktu berbeda pendapat adalah syarat wajib terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa mebina kerja mereka secara terus menerus.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam bekerja adalah stres kerja.Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Putra dan Wibawa,

2014). Stres berkaitan dengan tuntutan (Demand) dan sumber daya (resources). Tuntutan merupakan tanggung jawab, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi seseorang di tempat kerja. Sedangkan sumber daya adalah segala sesuatu atau benda-benda yang berada dalam kendali seseorang yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan tersebut. Karyawan yang mengalami stres saat bekerja baik itu stres yang diakibatkan oleh lingkungan kerja ataupun lingkungan pribadinya, akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut dalam bekerja dan menjalankan tugasnya di perusahaan. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan tersebut. Jika perusahaan tidak dapat memperhatikan dan tidak cepat mengambil tindakan terhadap karyawannya yg sedang mengalami stres kerja sehingga banyak karyawan yang mengalami stres kerja maka kinerja perusahaan tersebutpun akan mengalami penurunan kinerja sehingga sulit untuk menyaingi para kompetitornya. Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada PT.PLN (Persero Up3 area bima) di temukan beberapa permasalahan yang menuerunkan kepuasan kerja pegawai tersebut di antaranya sistim pemebrian reward tidak adil hubungan antara karywan tidak harmonis, beban kerja yang berlebihan sehingga tidak kepuasan dalam berkerja Oleh karena itu, berdasarkan pertanyaan-pertanyaan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi financaial,

Lingkungan Kerja Non fisik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pt.PlN(Persero)Up3Bima

LANDASAN TEORI

Kompensasi financial (X1)

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain – lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi (Umar,2016). Kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan – tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Handari, 2016) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawam sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan, baik yang berupa uang maupun bukan (Wahjono, 2015) (dalam Kadarisman, 2014), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya, seperti : tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Jadi secara umum kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan atas pengorbanan yang sudah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi ini bisa meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi finansial dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1. Kompensasi Finansial Langsung Menurut Mondy dan Mondy (2008:), kompensasi finansial langsung adalah terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah,

gaji, komisi, dan bonus. Lain dengan Bangun (2012:) menjelaskan, kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (base payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung Menurut Mondy dan Mondy (2008:), kompensasi finansial tidak langsung adalah meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Sedangkan menurut Malthis (2006) kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja dan pensiun.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kompensasi finansial dari teori Kadarisman (2014). Untuk mengukur kompensasi finansial ada 4 indikator yaitu:

1. Gaji, yaitu bayaran tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa.
2. Bonus, yaitu bayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya.
3. Tunjangan, yaitu tunjangan keamanan dan kesehatan, tunjangan untuk bayaran pegawai pada saat tidak aktif bekerja, dan tunjangan untuk pelayanan pada pegawai.
4. Kompensasi pensiun dan tunjangan

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. sedangkan menurut (Benny S, dkk. 2015),

lingkungan kerja non fisik adalah hubungan disekitar tempat kerja baik hubungan dengan atasan, bawahan, maupun hubungan dengan rekan kerja yang tidak bisa diabaikan keberadaannya

Ada beberapa indikator unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik (Wursanto dalam Astadi dan Vidi 2015), yaitu sebagai berikut :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing.
4. Ada rasa aman dari anggota, baik dalam dinas maupun di luar dinas.
5. Hubungan dengan anggota lain berlangsung serasi, lebih bersifat informal, penuhkekeluargaan.
6. Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif

Stres Kerja (X3)

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Putra dan Wibawa, 2014). (Karsh et al., 2014). menyatakan ada beberapa faktor yang menimbulkan stres yaitu kelelahan emosional, stres kerja, gaji, kesehatan pekerja dan layanan yang sering kurang untuk pekerja serta tuntutan pekerjaan yang tinggi. Selain faktor-faktor emosional, stres juga bisa timbul akibat suatu kondisi internal yang kurang baik ditandai gangguan fisik pekerja, lingkungan, dan situasi sosial pekerja yang berpotensi pada timbulnya niat berpindah ke tempat yang lebih baik. Sebagaimana yang pernah dipaparkan oleh Wibowo (2014). ada lima indikator stres kerja yaitu,

1. Peran di dalam organisasi,
2. Konflik peran,
3. Beban kerja,
4. Hubungan kerja,
5. Iklim organisasi.

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian 2014). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2014). Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya, dengan kepuasan kerja yang baik maka pegawai akan bekerja secara optimal dan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.

Adapun indikator – indikator dari kepuasan kerja menurut (Afandi. 2018) sebagai berikut :

1. Pekerjaan, Isi pekerjaan yang di lakukan seorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah, Jumlah bayaran yang di terima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan apakah sesuai dengan kebutuhan yang di rasakan adil
3. Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan ini
4. berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan

karir selama bekerja

5. Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
6. Rekan kerja, Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian Asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di dibandingkan dengan penelitian deskriptif atau komperatif (Sugiyono, 2016)

B. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner skala likert dengan bobot nilai :

1. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
2. Setuju (S) diberi bobot 4
3. Netral (N) diberi bobot 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju (STJ) diberi bobot 1

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

adalah wilayah generaliatas yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang tertentu yang di diharapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulan (Sugiyono 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Bima yang berjumlah 45 orang pegawai.

2. Sampel dan Sampling penelitian

Sampel penelitian menurut Sugiyono (2016) Mengungkapkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 karyawan pada PT. PT PLN (Peraero) Up3 Bima dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Menurut

sugiyono (2017) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Up3 Bima yang berjumlah 45 pegawai.

D.Lokasi Penelitian

JL. Soekarno hatta, RT. 01 RW. 01 Monggonao, Mpunda, Bima, Nusa Tenggara Barat 84116. Kantor PT. PLN (Persero) Up3 Bima)

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2016).

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2016).

3. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda (Sugiyono, 2016).

4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literatur lainnya yang

bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Arikunto, 2016).

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas Uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghozali (2018) dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :
 a. hasil nilai corrected item total correlation $>0.30 = \text{valid}$
 b. hasil nilai corrected item total correlation $< 0,05$ dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan handal apabila memiliki koefisien keandalan $(\alpha) \geq 0,60$ maka jika $(\alpha) < 0.60$ di nyatakan tidak reliabel (Sugiyono 2016)

3. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengambilan keputusan normalitas yaitu dengan melihat table kolmogrov Smirnov. Jika nilai sig. lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya jika kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitis

Menurut Ghozali (2018) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Jika nial Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji

apakah dalam sebuah mode regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Yang bertujuan untuk memeriksa model regresi apakah terdapat disparitas selisih dari residual satu persepsi dengan survei lainnya. Peneliti menggunakan grafik guna menunjukkan pola titik-titik pada scatterplot regression. Jika gambar menyebar dalam bentuk tidak jelas dan berada pada sumbu Y di bawah angka 0, maka pada saat itu tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) Menurut Ghazali (2018) uji korelasi dilakukan dengan metode Durbin Watson (DW). Dasar penentuan ada atau tidaknya kasus auto korelasi didasari oleh kaidah sebagai berikut:

1. Jika d (durbin Watson) lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d (durbin watson) terletak antara dU dan (4-dU), yang berarti tidak ada auto korelasi.
3. Jika d (durbin watson) terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4- dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (tidak dapat disimpulkan).

4. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melihat lebih dari satu variable bebas, yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing – masing variable.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)
 X1 = Variabel Independen (Kompensasi Financial)

X2 = Variabel Independen (Lingkungan kerja Non fisik)

X3 = Variabel Independen (Kepuasan kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Variabel

e = Standar Error

5. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

6. Koefisien Korelasi Berganda

Menurut sugiyono (2018) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variable independent dengan dependen, dimana salah satu variable independennya dikendalikan (dibuat tetap).

7. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan F test ini pada dasarnya dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable independen secara simultan terhadap variable dependen. Hasil dari uji F didapatkan dari membandingkan F hitung dengan F tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau ($p\text{-value} < 0,05$), maka hipotesis diterima, yang artinya variable independen yang diuji secara bersama – sama (Simultan) memiliki pengaruh terhadap variable dependen. Menurut Ghazali (2018) menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika dan F hitung $>$ F tabel dan nilai sig. $<$ 0,05, maka hipotesis diterima.
- b. Jika dan F hitung $<$ F tabel nilai sig. $>$ 0,05 maka hipotesis ditolak

8. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan t test dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing – masing variable independen secara sendiri – sendiri (Parsial) terhadap dependen. Hasil dari uji t sendiri didapatkan dengan membandingkan t hitung dan t tabel yang dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel

dengan tingkat kepercayaan 95% atau (p-value < 0,05), maka H_a diterima, yang artinya variable independen secara parsial mempengaruhi variable dependent. Menurut Ghozali (2018), berikut kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig. < 0,05, maka hipotesis diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil Uji validitas, data dapat dikatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (r) > 0,300 seperti terlihat dalam Tabel 1

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Nilai batas	Kesimpulan
KEPUASAN KERJA (Y)	Y1.1	0,712	0,300	Valid
	Y1.2	0,632	0,300	Valid
	Y1.3	0,689	0,300	Valid
	Y1.4	0,587	0,300	Valid
	Y1.5	0,575	0,300	Valid
	Y1.6	0,601	0,300	Valid
	Y1.7	0,657	0,300	Valid
	Y1.8	0,476	0,300	Valid
	Y1.9	0,460	0,300	Valid
	Y1.10	0,532	0,300	Valid
KOMPENASASI FINANCIAL (X1)	X1.1	0,620	0,300	Valid
	X1.2	0,519	0,300	Valid
	X1.3	0,541	0,300	Valid
	X1.4	0,331	0,300	Valid
	X1.5	0,616	0,300	Valid
	X1.6	0,600	0,300	Valid
	X1.7	0,756	0,300	Valid
	X1.8	0,724	0,300	Valid

			0,300	
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)	X2.1	0,776	0,300	Valid
	X2.2	0,788	0,300	Valid
	X2.3	0,715	0,300	Valid
	X2.4	0,687	0,300	Valid
	X2.5	0,833	0,300	Valid
	X2.6	0,860	0,300	Valid
	X2.7	0,738	0,300	Valid
	X2.8	0,737	0,300	Valid
	X2.9	0,631	0,300	Valid
	X2.10	0,420	0,300	Valid
STRES KERJA (X3)	X3.1	0,464	0,300	Valid
	X3.2	0,632	0,300	Valid
	X3.3	0,731	0,300	Valid
	X3.4	0,736	0,300	Valid
	X3.5	0,660	0,300	Valid
	X3.6	0,630	0,300	Valid
	X3.7	0,712	0,300	Valid
	X3.8	0,615	0,300	Valid
	X3.9	0,340	0,300	Valid
	X3.10	0,341	0,300	Valid

2. Uji Reabilitas

Menurut wiratna Sujerwati (2014), Kusioner di katakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, Berdasarkan hasil Uji reliabilitas, data dapat dikatakan reliabel atau memenuhi syarat kehandalan karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,600 seperti terlihat dalam Tabel 2.

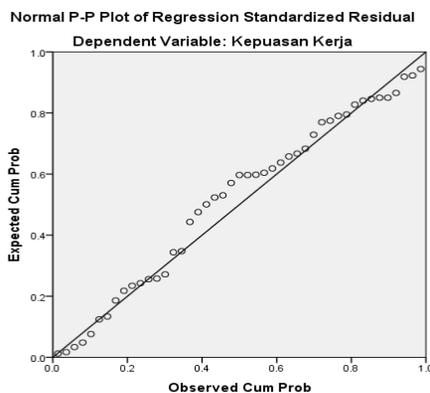
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilits	Ketrangan
1.	Kompensasi Financial	0,726	>0,600	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,899	>0,600	Reliabel
3.	Stres kerja	0,801	>0,600	Reliabel
4.	Kepuasan kerja	0,791	>0,600	Reliabel

3. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas



Berdasarkan output diatas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik yang ada selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga syarat normalitas nilai residual untuk analisis regresi dapat terpenuhi. Untuk mendeteksi normalitas data dapat juga dilakukan dengan Non-parametrik statistik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi dari pengujian pengujia Kolmodgrov-Smirnov lebih besar dari 0.05 berarti data tersebut normal (Ghozali, 2017:30).

b. Uji Normalitas

Tabel 3.2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	45
Normal	Mean .0000000

Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.09712368
Most Extreme	Absolute	.111
Differences	Positive	.059
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan output SPSS Uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan nilai sig sebesar 0,200 >0,05. Artinya bahwa residual data berdistribusi normal.

c. Uji Multikolinieritas

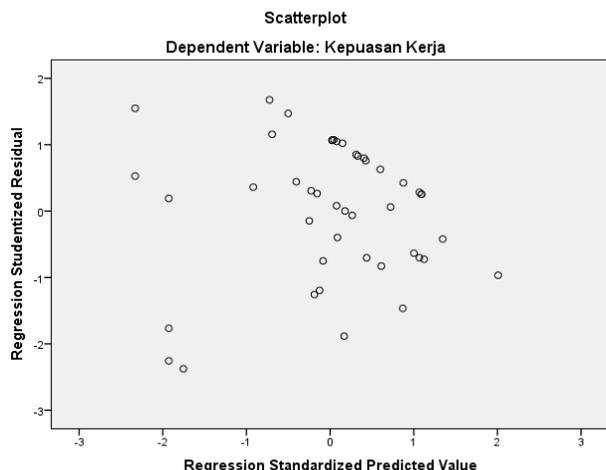
Coefficients^a

Tabel 4. Uji Multikolinieritas		Collinearity Statistics	VIF
		Tolerance	
1	(Constant)		
	Kompensasi Financial	.856	1.168
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.946	1.057
	Stres Kerja	.899	1.113

Berdasarkan Output SPSS nilai VIF < 10,00 atau nilai tolerance > 0,10 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji heteroskedastisitas pada table diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

e. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.608 ^a	.370	2.172	1.989

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Financial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan table 6 pada uji autokorelasi dapat di ketahui bahwa nilai Durbin Watson (d) adalah sebesar 1,989. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai table durbin watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k;N). Adapun jumlah variabel independent adalah 3 atau “k”=3, sementara jumlah sampel atau “N”=45,maka (k;N)=(3;45). Angka ini kemudian dilihat pada distribusi nilai table durbin watson. Maka ditemukan nilai dL sebesar 1,3832 dan dU sebesar 1,6662.

Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,989 terletak antara (dL) yakni 1,3832 dan (dU) yakni, 1,6662 atau diantara (4-dU) 4-1,6662=2,3338 dan (4-dL) 4-1,3832=2,6168, Berdasarkan sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin watson di atas dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi

4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	34.832	6.478		5.377	.000
Kompensasi Financial	.281	.130	.289	2.161	.037
Lingkungan Kerja Non Fisik	-.202	.060	-.429	-3.364	.002
Stres Kerja	.252	.072	.459	3.512	.001

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 34.832 + 0,281X_1 - 0,202 X_2 + 0,252 X_3$$

Intepretasi dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa kompensasi Financial, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

1. Nilai a= 34.832 artinya jika kompensasi finacial,lingkungan kerja non fisik dan stres kerja keuntungan nilainya 0, maka kepuasan kerja nilainya 34.832
2. Nilai X1= 0,281 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja

karyawan.

3. Nilai $X_2 = -0,202$ menunjukkan bahwa ada pengaruh negative dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja karyawan.
4. Nilai $X_3 = 0,252$ menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

5. Koefesien Determinasi

Tabel 8. Koefesien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.608 ^a	.370	.324	2.172	1.989

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Financial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 8 diatas , dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,370 sebesar atau 37,% yang artinya variabel Kepuasan kerja dapatdijelaskan sebesar 37% oleh variabel Kompensasi Financial,Lingkungan kerja nonfisik, dan Stres kerja. Selisihnya sebesar 63% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

6. Kofesien korelasi berganda

Tabel 9. Kofesien korelasi berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.608 ^a	.370	.324	2.172	1.989

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Financial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 9.Di atas di peroleh nilai korelasi adalah 0,608 hasil tersebut menunjukan keeratan variabel kompensasi financial,lingkunagn kerja non fisik dan stress kerja terhadap kepuasan kerja secara bersama sama. Untuk dapat member interprestasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat di gunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 10. Tabel pembanding tingkat hubungan kofesien korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah

0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Kompensasi financial, lingkungan kerja non fisik dan stress kerja pada kepuasan kerja sebesar 0,608 berada pada intervensi 0,60 – 0,799 dapat di simpulkan bahwa korelasi, 0,608 yang brati tingkat hubungan antra variable Kompensasi financial, lingkungan kerja non fisik dan stress kerja pada kepuasan kerja yaitu memiliki tingkat hubungan kuat

7. Uji F (Simultan)

Tabel 11. Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.736	3	37.912	8.033	.000 ^b
	Residual	193.509	41	4.720		
	Total	307.244	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Financial

H4 :Kompensasi Financial, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Up3) Bima.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 11 diketahui bahwa $F_{hitung} 8.033 > F_{tabel} 2.827$ dan nilai $sig. 0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Kompensas Financial, Lingkugan Kerja Non fisik dan Stres kerja, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Up3) Bima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 terbukti dan diterima.

8. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.832	6.478		5.377	.000
	Kompensasi Financial	.281	.130	.289	2.161	.037
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-.202	.060	-.429	-3.364	.002
	Stres Kerja	.252	.072	.459	3.512	.001

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Kompensasi Financial	.856	1.168
Lingkungan Kerja Non Fisik	.946	1.057
Stres Kerja	.899	1.113

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

H1 : Kompensasi Financial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan kerja Pada PT. PLN (Persero) Up3) Bima Bima.

Dari hasil analisis pada tabel 12 diatas, diperoleh t hitung sebesar 2.161 lebih besar dari t tabel yaitu 2,018 atau $2.161 > 2.018$. Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,037 < 0,05$ yang berarti variabel Kompensasi Financial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 terbukti dan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahril Hasan (2016) yang menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan..

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan kerja Pada PT. PLN (Persero) Up3) Bima Bima.

Dari hasil analisis pada tabel 12 diatas diperoleh t hitung sebesar -3.364 lebih besar dari t tabel yaitu 2,018 atau $-3,364 > 2,018$. Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 terbukti dan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Juliarti, Agung, & Sudja, 2018) Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paramitha Auto Graha (PT. PAG)..

H3 : Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap kepuasan kerja Pada PT. PLN (Persero) Up3) Bima Bima..

Dari hasil analisis pada tabel 12 diatas diperoleh t hitung sebesar 3,512 lebih besar dari t tabel yaitu 2,018 atau $3.512 > 2,018$ Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar

$0,001 < 0,05$ yang berarti Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 terbukti dan diterima

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019); (Nasution, 2017) dan (Caryono, 2010) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini :

1. Kompensasi Financial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero (Up3) Bima
2. Lingkungan Kerja Non fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero (Up3) Bima
3. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero (Up3) Bima
4. Kompensasi Financial, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero (Up3) Bima

Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis yang telah dilakukan, maka peneliti akan memberikan saran sebagai masukan yang sekiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti lainnya yaitu sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi Finansial yang baik memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan disarankan agar untuk mempertahankan dan meningkatkan pemberian kompensasi baik yang berupa finansial maupun non-finansial.
2. Lingkungan kerja Non Fisik yang sudah baik memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu, perusahaan harus tetap mempertahankan

- kondisi lingkungan kerja menjadi lebih baik lagi demi mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan.
3. Stres kerja Berdasarkan pemaparan dapat dinyatakan bahwa Stress kerja secara signifikan berpengaruh positive dengan kepuasan kerja. Hal tersebut berimplikasi bahawa untuk meningkatkan kepuasan kerja, pihak manajemen perusahaan hendaknya mengurangi jam kerja sesuai aturan yang berlaku sesuai dengan undang – undang ketenaga kerjaan. Selain itu, pihak manajemen perusahaan hendaknya tidak memberikan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan jabatan serta deskripsi pekerjaan yang diemban karyawan.
 4. Bagi peneliti selanjutnya dapat memperdalam lagi tentang kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik dan stres kerjaterhadap kepuasan kerja dengan menjelaskannya lebih dalam lagi.
 5. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti: motivasi, kinerja karyawan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lainnya sehingga dapat memberikan hasil yang jauh lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144-154.
- [2] Pande, N. N. P. I. P., & Utama, I. W. M. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- [3] Satriawan, I. G. W., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1176-1202.
- [4] Hamid, A., & Hidayati, S. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- [5] Lusiana, M. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Pt Tandem Perkasa* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- [6] Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(8), 2915-2935.
- [7] Atmaja, I. K. S., & Maryatni, N. P. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Karya Prima Unggulan (Whsmith) Di Kuta, Badung. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 18(1), 17-25.
- [8] Arnanta, I. G. P., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Dharma Siadja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3314-3341.
- [9] Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 398-405.
- [10] Farisi, S., & Pane, I. H. (2021, February). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas

- Pendidikan Kota Medan. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 29-42).
- [11] Ghozali, I. . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). *Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- [13] Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- [14] Narottama, I. G. H., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- [15] Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 466-486.
- [16] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- [17] Yusra, I., & Nanda, R. (2019). *Pengaruh Kualitas Produk , Lokasi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada Cafe Kinol Bistro N ' Poll*. 03(03), 161–170. <https://doi.org/10.31575/Jp.V3i3>.