

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

(Studi Pada Karyawan The SMERU Research Institute)

Oleh:

Yasykurrafif Yoesvizar

Dosen Pembimbing:

Dodi W. Irawanto, SE., M.Com., Ph.D

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, konflik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan The SMERU Research Institute secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau dikenal sebagai pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Stres Kerja (X1), Konflik (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dengan metode sensus kepada karyawan The SMERU Research Institute sebanyak 56 orang, dan hasil kuesioner yang diperoleh/dikembalikan sebanyak 51 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Untuk pengujian hipotesis digunakan uji F dan uji t. Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis adalah: Stres Kerja (X1), Konflik (X2), dan Kompensasi (X3) memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Stres Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), Konflik (X2) memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dan Kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Kata Kunci : stres kerja, konflik, kompensasi, kepuasan kerja

1. PENDAHULUAN

Pembangunan Indonesia yang semakin pesat baik itu pembangunan fisik ataupun nonfisik, secara langsung maupun tidak langsung akan memengaruhi kehidupan masyarakat. Pemerintah Indonesia dapat melakukan studi terhadap masalah-masalah tersebut dengan kemampuan atau sumber daya dari pemerintah sendiri atau bekerja sama dengan sebuah lembaga penelitian.

Lembaga penelitian harus memiliki SDM yang kompeten di bidangnya agar penelitian yang dihasilkan akan maksimal dan berkualitas. SDM adalah aset penting yang dimiliki oleh lembaga karena SDM merupakan penggerak utama yang menjalankan roda kegiatan dari lembaga tersebut.

Dalam dunia kerja, karyawan senantiasa dituntut untuk selalu mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenggat waktu/deadline yang singkat, ditambah juga dengan banyaknya pekerjaan, dan adanya pengaruh yang diterima dari pimpinan dapat menyebabkan karyawan merasakan stres kerja. Stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dikarenakan tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. (Suwatno & Priansa, 2016). Lembaga penelitian harus dapat meminimalkan penyebab stres ataupun mengelola karyawannya yang terkena stres agar tidak mengganggu kesehatan

karyawan itu sendiri, dan juga agar tidak memengaruhi kegiatan lembaga yang tentunya akan sangat merugikan.

Sumber daya manusia dari suatu organisasi atau lembaga penelitian tentunya terdiri dari banyak karyawan yang memiliki latar belakang, karakter, dan kepentingan yang berbeda – beda. Perbedaan – perbedaan ini dapat menimbulkan gesekan antar karyawan yang disebut dengan konflik. Konflik dapat terjadi antar individu karyawan, antar kelompok kerja, maupun dengan atasan dari karyawan tersebut. Konflik yang dikelola dengan baik dapat memberikan efek yang positif bagi karyawan seperti timbulnya jiwa kompetitif untuk berlomba – lomba menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik.

Kompensasi menurut Dessler (2015) adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi dapat dijadikan sebagai suatu dorongan atau pemicu semangat untuk para karyawan agar mereka lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Lebih jauh lagi, kompensasi juga dapat menjadikan karyawan merasa bahwa pekerjaannya dihargai dan diakui serta dianggap memiliki pengaruh terhadap keberhasilan organisasi/lembaga.

Kepuasan kerja secara umum diartikan sebagai perasaan masing-masing individu karyawan tentang

pekerjaannya dari segi tugas, tempat kerja, dan juga hubungan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dialami atau didapatkan oleh karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Beban pekerjaan yang tinggi, *deadline* yang singkat, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan mengalami stres sehingga dikhawatirkan karyawan akan merasa terbebani dan tidak merasa senang dengan pekerjaannya dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki konflik di dalam lingkungan kerja juga dapat terganggu karena konflik, terutama konflik yang terjadi dengan sesama karyawan, dapat menyebabkan suasana yang tidak kondusif dan tidak nyaman bagi karyawan. Lembaga dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang layak bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan di dalam lembaga sehingga karyawan merasa kehadiran dan pekerjaannya dihargai oleh lembaga. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan kesehatan seperti asuransi, dan juga bonus yang diharapkan dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

The SMERU Research Institute merupakan sebuah lembaga independen yang melakukan

penelitian dan kajian kebijakan publik. SMERU menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu, serta analisis yang objektif, secara profesional dan proaktif mengenai berbagai masalah sosial-ekonomi dan kemiskinan yang dianggap mendesak dan penting bagi rakyat Indonesia. (SMERU Research Institute, 2016)

karyawan The SMERU Research Institute dituntut untuk bekerja dengan maksimal demi memberikan layanan yang prima dalam melakukan kajian-kajian beserta analisisnya. Tingginya tuntutan pekerjaan, kondusivitas lingkungan kerja, dan pengaruh pimpinan di The SMERU Research Institute dikhawatirkan dapat menyebabkan karyawan menjadi stres.

Selain itu, profesi sebagai peneliti ataupun bekerja di dalam sebuah lembaga penelitian merupakan suatu bidang pekerjaan yang tidak diminati semua orang. Orang yang menerima pekerjaan di dalam bidang penelitian tentunya memiliki *passion* atau ketertarikan tersendiri dalam bidang penelitian, dan juga memiliki kompetensi di bidang-bidang khusus sehingga dapat dikatakan pekerjaan ini adalah pekerjaan yang memang dipilih sesuai dengan kemauan dan *passion* dari karyawan. Maka dari itu, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang pekerjaan yang dipilih sesuai dengan *passion* karyawan apakah tetap akan menimbulkan stres bagi karyawan atau tidak.

Karyawan The SMERU Research Institute juga terdiri dari berbagai macam latar belakang, karakter, dan kepentingan yang berbeda-beda sehingga dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya suatu konflik antar karyawan maupun dengan atasannya yang dikhawatirkan dapat memengaruhi kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri.

Pemberian kompensasi kepada karyawan The SMERU Research Institute juga perlu untuk diteliti lebih lanjut apakah kompensasi yang diberikan sudah layak dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari karyawan tersebut atau belum, dan juga apakah sudah sesuai dengan harapan dari para karyawan atau belum karena pemberian kompensasi yang baik akan memengaruhi pandangan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja menurut Ivancevich, et.al (2008) adalah respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi, atau kejadian eksternal yang menyebabkan tekanan yang berlebihan terhadap fisik atau psikologis seseorang. Sedangkan menurut Handoko (2008) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Konflik

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya (Mangkunegara, 2009). Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (2008) konflik adalah ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kompensasi

Menurut Dessler (2015) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Sedangkan menurut Rivai (2010) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Ivansevich, et.al (2008) kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan. Hal ini dihasilkan dari persepsi mengenai pekerjaan.

Hipotesis

H1 = Stres Kerja (X1), Konflik (X2), dan Kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

H2 = Stres Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

H3 = Konflik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

H4 = Kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Objek dari penelitian ini adalah The SMERU Research Institute dengan karyawannya sebagai responden sebanyak 56 orang yang datanya diambil menggunakan metode *sampling* jenuh atau sensus.

Definisi Operasional Variabel

- a. Variabel X1 dalam penelitian ini adalah stres kerja. Dalam penelitian ini indikator stres kerja menggunakan teori dari Ivancevich, et.al (2008) yaitu lingkungan kerja, *work overload*, dan pengaruh pimpinan.
- b. Variabel X2 dalam penelitian ini adalah konflik. Dalam penelitian ini indikator konflik menggunakan teori dari Greenberg dan Baron (2008) yaitu diferensiasi dan komunikasi yang buruk.
- c. Variabel X3 dalam penelitian ini adalah kompensasi. Dalam penelitian ini indikator kompensasi menggunakan teori dari Rivai (2010) yaitu gaji,

insentif, pengembangan karir, dan fasilitas.

- d. Variabel Y dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Dalam penelitian ini indikator kepuasan kerja menggunakan teori dari Suwatno dan Priansa (2016) yaitu *compensation, supervision, the work itself, co worker*, dan *job security*.

Metode dan Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji F untuk pengaruh simultan dan uji t untuk pengaruh parsial.

4. HASIL PENELITIAN

Pengujian data dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang digunakan valid karena nilai r hitung dari masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel stres kerja (X1), konflik (X2), dan kompensasi (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier
Berganda

Model	Standardized Coefficients	t	
	Beta		
1 (Constant)		4.539	.000
Stres Kerja	-.083	-.829	.411
Konflik	-.287	-3.048	.004
Kompensasi	.611	6.240	.000

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 1 di atas didapatkan persamaan regresi:

$$Y = -0,83 X_1 - 0,287 X_2 + 0,611 X_3$$

- Koefisien regresi Stres Kerja (X1) sebesar -0,083 sehingga memiliki arah negatif. Artinya apabila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, sebaliknya apabila stres kerja menurun maka kepuasan kerja akan meningkat.
- Koefisien regresi Konflik (X2) sebesar -0,287 sehingga memiliki arah negatif. Artinya apabila konflik meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, sebaliknya apabila konflik menurun maka kepuasan kerja akan meningkat.
- Koefisien regresi Kompensasi (X3) sebesar 0,611 sehingga memiliki arah positif. Artinya apabila kompensasi meningkat maka kepuasan kerja akan ikut meningkat, sebaliknya jika

kompensasi menurun maka kepuasan kerja akan menurun.

Koefisien Determinasi
Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.739	3.192

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat koefisien determinasi adalah 0,755 yang berarti 75,5% dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

- Uji hipotesis pertama menggunakan uji F sebagai alat ujinya. Hasil pengujian dengan SPSS menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 3
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1472.222	3	490.741	48.176	.000 ^a
Residual	478.759	47	10.186		
Total	1950.980	50			

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 48,176, dimana F tabel ($\alpha = 0,05; df = 47$) adalah sebesar 2,84. Maka dapat diartikan bahwa H1 yang menyatakan Stres Kerja (X1), Konflik (X2), dan

Kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat diterima.

- b. Uji Hipotesis kedua, ketiga, dan keempat pada penelitian ini diuji dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 4
Uji t

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		4.539	.000
Stres Kerja	-.083	-.829	.411
Konflik	-.287	-3.048	.004
Kompensasi	.611	6.240	.000

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh hasil t hitung dari Stres Kerja adalah -0,829 sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05; df = 47$) adalah sebesar 2,012. Dapat diartikan bahwa H2 yang menyatakan Stres Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditolak dan H0 diterima.

Berdasarkan tabel diperoleh t hitung dari Konflik adalah -3,048 sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05; df = 47$) adalah sebesar 2,012. Dapat diartikan bahwa H3 yang menyatakan Konflik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat diterima.

Berdasarkan tabel diperoleh t hitung dari Kompensasi adalah 6,240 sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05; df = 47$) adalah sebesar 2,012. Dapat diartikan bahwa H3 yang menyatakan

Kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat diterima.

PEMBAHASAN

Stres Kerja, Konflik, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui dalam penelitian ini bahwa stres kerja, konflik, dan kompensasi memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja dari karyawan The SMERU Research Institute. Kesimpulan tersebut didapat berdasarkan uji F yang mensyaratkan nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, dan dalam hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS menghasilkan F hitung ($48,176 > F \text{ tabel } (2,84)$).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Afrizal, Al Musadieg, dan Ruhana (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Selain itu dalam penelitian Rozzaid, Herlambang, dan Devi (2015) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi memiliki pengaruh terbesar di antara variabel lainnya terhadap kepuasan kerja karyawan The SMERU Research Institute. Hal ini dapat terjadi dikarenakan menurut para karyawan, The SMERU Research Institute telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan

harapan karyawan dan sebanding dengan hasil pekerjaan karyawan sehingga karyawan merasa senang dengan pekerjaannya karena hasil pekerjaan mereka dihargai sesuai harapan karyawan oleh lembaga. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan dikhawatirkan karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan berimbas kepada hasil pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal.

Stres kerja juga memiliki pengaruh namun dalam arah negatif, artinya jika stres dapat ditekan atau dikendalikan maka kepuasan kerja karyawan The SMERU Research Institute akan meningkat dan begitupun sebaliknya jika stres bertambah atau meningkat maka akan mengurangi kepuasan kerja karyawan. Namun stres kerja memiliki pengaruh yang kecil, artinya stres kerja tidak menjadi suatu hambatan dalam melakukan pekerjaan tetapi menjadi sebuah pemacu atau motivasi bagi karyawan karena stres dapat menjadi tekanan untuk bekerja dengan lebih maksimal dan menghasilkan *output* yang berkualitas.

Konflik memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan The SMERU Research Institute. Artinya jika konflik dapat diminimalisasi oleh lembaga maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika konflik dibiarkan terus terjadi dan semakin meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Konflik dapat memengaruhi kepuasan

kerja karyawan karena jika terjadi konflik, baik konflik antar karyawan maupun dengan atasan, maka akan menimbulkan suasana kerja yang kurang kondusif dan akan memengaruhi sinergi atau konektivitas antar karyawan atau atasan dalam melakukan pekerjaan yang nantinya menyebabkan hasil pekerjaan akan kurang maksimal dan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, baik itu prosesnya ataupun hasilnya.

Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dengan SPSS, didapat hasil t hitung dari stres kerja sebesar -0,829 sedangkan t tabel sebesar 2,012, dan nilai signifikansi adalah sebesar 0,411 menjadi t hitung $(-0,829) < t$ tabel (2,012) dan signifikansi $0,411 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan The SMERU Research Institute.

Stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat terjadi karena beberapa faktor seperti: karyawan The SMERU Research Institute sudah dapat menangani pekerjaan mereka dengan baik, karyawan The SMERU Research Institute menghadapi stres sebagai faktor pemacu untuk melakukan tugasnya dengan baik, dan juga pihak The SMERU Research Institute dapat menangani/*manage* stres yang terjadi di lingkungannya dengan baik sehingga

stres yang dirasakan karyawan tidak terus meningkat.

Variabel stres kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja, beban kerja, dan pengaruh pimpinan dan dari hasil kuesioner yang diperoleh, terlihat rata-rata dari karyawan The SMERU Research Institute memilih pilihan jawaban “tidak setuju”. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja, beban kerja, dan pengaruh pimpinan di The SMERU Research Institute tidaklah menjadi sebuah tekanan bagi karyawan, melainkan menjadi suatu yang membuat karyawan lebih terpacu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Hasil diatas didukung dengan penelitian milik Dhania (2010) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dapat terjadi disebabkan faktor yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja tetapi masih merasa puas terhadap pekerjaannya antara lain karena tugas yang mereka kerjakan penuh dengan tantangan dan menyenangkan hati mereka.

Konflik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dengan SPSS, didapat hasil t hitung dari konflik sebesar -3,048 sedangkan t tabel sebesar 2,012, dan nilai signifikansi adalah sebesar 0,004 menjadi t hitung $(-3,048) > t$ tabel

$(2,012)$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik memiliki pengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan The SMERU Research Institute.

Konflik memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja berarti jika konflik yang dialami karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun, begitu pula sebaliknya jika konflik menurun maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Dari distribusi frekuensi jawaban responden, diketahui bahwa rata-rata item pernyataan tertinggi adalah pada item X2.1 yang menyatakan “pekerjaan yang telah dilakukan/diselesaikan hasilnya lebih baik dibandingkan karyawan lainnya”. Hal ini menunjukkan rata-rata karyawan The SMERU Research masih memiliki rasa tidak percaya dengan kemampuan rekan kerjanya dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Akan tetapi hal ini juga dapat berdampak positif dalam hal untuk menciptakan persaingan dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Hasil pengujian variabel konflik berpengaruh secara negatif sejalan dengan penelitian dari Alfiah (2013) dan Afrizal, Al Musadieg, dan Ruhana (2014) yang menyatakan konflik kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dengan SPSS, didapatkan hasil t hitung dari kompensasi sebesar 6,240 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,012, dan nilai signifikansi 0,00 menjadi t hitung $(6,240) > t$ tabel $(2,012)$ dan signifikansi $(0,00) < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan The SMERU Research Institute.

Kompensasi berpengaruh secara positif berarti jika kompensasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan ikut meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka kepuasan kerja karyawan akan ikut menurun.

Dari distribusi frekuensi jawaban responden, diketahui bahwa rata-rata item dengan pernyataan tertinggi adalah item X3.2 yang menyatakan “pembayaran gaji yang dilakukan lembaga tepat waktu” hal ini menunjukkan karyawan The SMERU Research Institute sudah puas dengan cara lembaga menghargai pekerjaan mereka yaitu dengan membayarkan gaji dengan tepat waktu.

Akan tetapi, item terendah pada variabel kompensasi adalah pada item X3.1 yang menyatakan “besaran/jumlah gaji yang diterima sudah sesuai dengan harapan” hal ini menunjukkan gaji yang diterima oleh karyawan The SMERU Research Institute belum sesuai dengan harapan mereka dan belum sesuai dengan pekerjaan mereka. The SMERU Research Institute harus dapat

memberikan gaji yang tepat dan sesuai dengan harapan agar karyawan merasa puas dengan besaran gaji yang mereka terima dan juga tentunya sesuai dengan kemampuan lembaga sehingga tercipta solusi yang menguntungkan kedua belah pihak. Jika karyawan telah merasa puas dengan besaran gaji yang diberikan maka diharapkan karyawan akan merasa puas dengan kompensasinya dan karyawan akan merasa pekerjaannya dihargai dengan baik oleh lembaga sehingga rasa puas atau senang terhadap pekerjaan mereka akan berdampak positif terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan.

Hasil pengujian variabel kompensasi berpengaruh secara positif sejalan dengan penelitian dari Rozzaid, et al. (2015) dan penelitian Adelia dan Mujiati (2016) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

- a. Stres kerja, konflik, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, stres kerja dan konflik yang terkendali, serta kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan The SMERU Research Institute.
- b. Stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya adalah bahwa stres kerja yang terkendali

terbukti tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan The SMERU Research Institute.

- c. Konflik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya adalah bahwa Konflik yang terkendali mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan The SMERU Research Institute.
- d. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya adalah bahwa dengan semakin baiknya kompensasi yang diberikan lembaga kepada karyawan, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan The SMERU Research Institute.

Saran

- a. The SMERU Research Institute dapat memperhatikan faktor lingkungan kerja dan beban kerja dari karyawan demi meminimalisasi potensi karyawan mengalami stres kerja sehingga kepuasan kerja karyawan diharapkan akan meningkat.
- b. The SMERU Research Institute dapat memonitor hasil pekerjaan karyawannya secara berkala agar dapat melihat lebih jauh tentang kemampuan karyawannya, serta dapat juga mengadakan semacam *Focus Group Discussion* (FGD) sebagai sebuah wadah atau forum bagi karyawan untuk *sharing* tentang pandangan mereka terhadap pekerjaan yang telah ataupun belum dilakukan agar

tercapai kesamaan visi atau tujuan demi kelancaran pelaksanaan pekerjaan untuk kedepannya.

- c. Kompensasi terutama gaji penting untuk diperhatikan oleh The SMERU Research Institute karena dikhawatirkan karyawan merasa tidak dihargai dengan baik. Jika besaran gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan harapan mereka atau minimal sudah sesuai dengan *job desc* yang dilakukan, maka karyawan akan merasa dihargai dan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan adanya stimulus melalui aspek kompensasi.
- d. The SMERU Research Institute memiliki peranan yang penting terhadap terciptanya kepuasan kerja bagi para karyawannya. Oleh karena itu, aspek-aspek yang mendukung kepuasan kerja karyawan perlu untuk dijaga serta ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, A. A. Sg. R. C., dan Mujiati, N. W. 2016. 'Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti' *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol. 4, no. 4, pp. 3335-3363
- Afrizal, P. Rizky., Musadieq, M. Al., & Ruhana, Ika. 2014. 'Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap

- Kepuasan Kerja studi pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 1-10.
- Alfiah, J. 2013. ‘Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan studi pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya’, *Universitas Negeri Surabaya*, vol. 1, no. 1, pp. 197-208
- Ardiantoro, M. Ghasi. 2016. ‘Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja studi pada Ners Muda di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo’, Skripsi. Universitas Brawijaya, Malang.
- Arief, Sritua. 2006. *Metode Penelitian Ekonomi*. UI Press: Jakarta
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Pemilihan Suatu Pelaksanaan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- Cascio, W. 2015. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Education
- Davis, K & Newstrom, J. W. 2008. *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Salemba Empat*, Jakarta
- Dhania, D. R. 2010. ‘Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)’, *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, vol. 1, no. 1, pp 15-23.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg, J & Baron, R. A. 2008. *Behavior in Organizations 9th Edition*. Pearson.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. T. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1*. Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara, A. Prabu, Drs, M.Si, P.Si. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi Kedua*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Alfabeta, Bandung
- Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi 2*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, S & Judge, T. A. 2012. *Perilaku Organisas*. Salemba Empat, Jakarta

- Rozzaid, Y., Herlambang, T., dan Devi, A. M. 2015. 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada PT Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)', *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, vol. 1, no. 2, pp. 201-220.
- Sarjono, H. & Julianita, W., 2011. SPSS vs LISREL. Jakarta: Salemba Empat.
- SMERU Research Institute, 2017. *Tentang Kami*, diakses pada 14 Agustus 2017 < <http://www.smeru.or.id/id/tentang> >
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Suliyanto, 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Suwatno & Priansa, D. Juni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Tunjungsari, P. 2011. 'Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung', *Universitas Komputer Indonesia*, vol. 1, no. 1, pp. 1-14.
- Werther & Davis. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. Mcgraw-Hill Book, Co