

---

## **Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Kasus PT. Pos Indonesia Cabang Bekasi Timur)**

---

**Yolanda<sup>1)</sup> Limah Salbawati<sup>2)</sup>**

### **Abstract**

*This study aims to determine the extent of the influence of compensation, job stress on employee performance through job satisfaction at PT. Pos Indonesia (East Bekasi Branch). The data used in this study are primary data collected from respondents' answers based on the questionnaire given, namely as many as 100 people. The data processing method uses the path analysis method with the help of SPSS version 22.0. Statistical testing used individual parameter significance test (t test), simultaneous significance test (F test) and Sobel test. The results showed that simultaneously the variables of compensation, job stress and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Partially it shows that analysis 1: the compensation variable has a significant effect on employee performance, while analysis 2: the job stress variable has a significant effect on employee performance and in analysis 3: the variable job satisfaction has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Compensation, Job Stress, Job Satisfaction and Employee Performance*

---

<sup>1)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

<sup>2)</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

Tgl diterima: 21 Agustus 2020

Tgl diterbitkan: 19 Oktober 2020

---

### **1. PENDAHULUAN**

Dewasa ini PT POS Indonesia (Persero) menghadapi tantangan yang besar pertandanya adalah persaingan yang semakin meruncing. Pesaing – pesaing seperti TIKI, JNE dan JNT yang mulai tumbuh besar, cukup berhasil mengambil market share dari segmen E-commerce membuat PT POS Indonesia (Persero) khawatir dalam perencanaan jangka panjang yang direncanakan untuk mempertahankan pasar yang diraih secara berkelanjutan. Dengan itu perusahaan harus

memastikan dapat terus meningkatkan jangkauan layanan pengiriman antar dalam atau luar negeri yang dirancang untuk memenuhi perubahan kebutuhan pelanggan dengan kualitas kerja tinggi ditambah dengan pengabungan beberapa gerai di setiap daerah khususnya PT. Pos Indonesia (Persero) daerah Bekasi ke kantor cabang Bekasi Timur yang terletak di Jl. Lapangan Serbaguna No.7, Margahayu, Bekasi Timur.

Hal tersebut menghadapi para karyawan pada posisi yang berat dan dapat menimbulkan stress kerja yang tinggi di

sebabkan oleh beban transport, perubahan jam kerja dan efisiensi waktu tempuh oleh karena itu PT. Pos Indonesia (Persero) harus mengatasi stress kerja yang dihadapi karyawan dengan cara memberikan motivasi secara tidak langsung serta meningkatkan kepuasan kerja diseimbangkan dengan sistem kompensasi yang baik agar karyawan dapat terhindar dari stress. Dengan sistem kompensasi dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi serta stress kerja yang dapat diminimalisir, maka kinerja karyawan dapat sesuai dengan harapan perusahaan untuk memuaskan konsumen dengan baik.

Kompensasi merupakan bentuk rangsangan atau dorongan yang baik dalam melakukan pekerjaan, Seperti halnya dengan PT POS Indonesia (Persero) cabang Bekasi Timur dengan adanya kompensasi diharapkan dapat meningkatkan Kinerja karyawan,

menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih giat, semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Tingkat Kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi yang bersifat non finansial menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Jadi bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja dapat menurun. Program-program Kompensasi yang diadakan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bekasi Timur juga mencerminkan upaya organisasi perusahaan untuk mempertahankan sumberdaya manusia dan kompensasi juga merupakan komponen biaya yang besar.

**Tabel : 1.1**

**Data Pemberian Insentif PT POS Indonesia (Persero) Jakarta Timur Tahun 2015 – 2019**

No	Tahun	Total insentif	Jumlah Karyawan	Total insentif/jumlah karyawan	Pertumbuhan (%)
1	2015	128.000.000	153	836,601	-
2	2016	132.000.000	148	891,892	4,9
3	2017	148.000.000	141	1,049,654	1,76
4	2018	159.000.000	127	1,251,968	1,92
5	2019	164.000.000	132	1,333,333	-7,6

*Sumber : PT POS Indonesia Cabang Duren Sawit Jakarta Timur*

Pada tabel 1.1 di atas memberikan informasi mengenai data pemberian kompensasi PT POS Indonesia (Persero) Cabang Bekasi Timur menunjukkan bahwa untuk tahun 2015 – 2019 total pemberian insentif meningkat mulai dari 836,601 menjadi 1,333,333, dimana jumlah karyawan di tahun 2015 sampai 2019 mengalami penurunan. sehingga pemberiannya kompensasi tidak stabil. Bisa kita lihat juga bahwa berpengaruh terhadap hasil pertumbuhannya menjadikan salah satu faktor yang memicu kepuasan karyawan serta kinerja karyawan. Masalah kompensasi yang

muncul pada PT POS Indoensia (Persero) Cabang Bekasi Timur adalah adanya karyawan yang mengalami pengurangan mendapatkan upah tambahan.

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisaberadaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh ketidaktahuan

manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidak mampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. (Pandji Anoraga, 2015 dalam Habibullah Jimad dan In Apriyani). Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apayang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu sters. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi. Serta dapat menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bekasi Timur berupaya untuk mengurangi stress kerja dengan memberikan kompensasi sebagai bentuk dukungan, motivasi atau dorongan secara tidak langsung pada karyawan, dengan ini perusahaan berharap terhadap keseimbangan atau peningkatan kinerja karyawan untuk menekan angka *turn over* karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Namun dari bentuk kompensasi yang diberikan sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap karyawan, tidak serta merta meningkatkan kinerja kerja yang lebih dari karyawan. Hal ini bisa dilihat dari data hasil penelitian tentang kepuasan kerja. Kebijakan pemberian kompensasi sangat

penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya kompensasi yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri dan menekan jumlah *turn over* karyawan untuk memaksimalkan produktifitas perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku didalam dirinya. Salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap karyawan terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain : situasi kerja, budaya organisasi, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain.

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan suatu organisasi, karena menjadi perencana dan pelaku aktif dari suatu aktivitas organisasi, bahkan menempati posisi amat strategis dalam mewujudkan proses dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Seperti pendapat Malaya S.P Hasibuan (2013:10), karyawan adalah kekayaan yang dimiliki perusahaan karena keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi karyawan berperan aktif dalam menetapkan, rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan data tingkat Trun Over dan tingkat Kepuasan Kerja diatas terungkap bahwa tingkat turnover karyawan PT POS Indonesia Cabang Bekasi Timur dalam 5 tahun terakhir mengalami kenaikan, maka dapat diindikasikan telah terjadi masalah rendahnya kinerja dari para karyawannya yang menyebabkan penurunan produktivitas karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Standar Nilai Kerja Karyawan**

No	Nilai	Katagori
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-65	Kurang
5	0-50	Buruk

Standar penilaian kerja karyawan bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian Standar kerja karyawan / KPI (Key Performance Indikator) dilakukan setiap satu tahun sekali dengan tujuan peningkatan dan pengembangan kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabanag Bekasi Timur. Berikut adalah hasil dari penilaian kinerja dalam kurun waktu tiga tahun terakhir.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Stres Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, suka tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2015), stres adalah suatu respons yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan

suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang.

Menurut Mangkunegara (2018) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tidak selalu mengarah kepada akibat yang negatif namun juga dapat menjadi kekuatan positif bagi individu. Stres bisa berakibat positif karena bisa menghasilkan stres produktif yang disebut dengan eustress dan stres yang berakibat negatif, karena dapat mengakibatkan disfungsi peran disebut juga distress. Eustress diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik, karena dalam jumlah tertentu dapat mengarah pada lahirnya gagasan-gagasan yang inovatif. Sedangkan distress merupakan stres dalam jumlah besar dan akan menyebabkan disfungsi peran.

### 2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Malayu Hasibuan (2017) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam

pekerjaan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kerja yang baik.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa “job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”, (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Sedangkan Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2015) mendefinisikan kepuasan kerja “is the way an employe feels about his or her job”. (Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Berdasarkan definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya . antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

## 2.3 Kinerja Karyawan

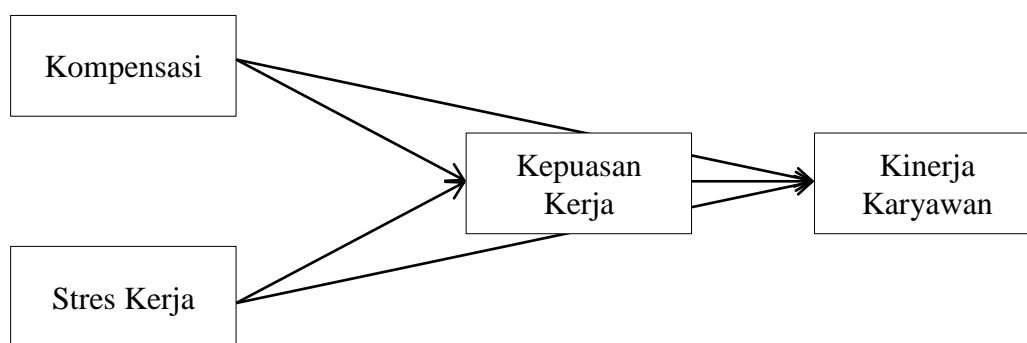
Setiap manusia memlliki potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu, tetap perilaku tersebut hanya diaktualisasikan pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku itu disebut kemampuan (ability), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai kinerja (performance).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Robbins (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dihasilkan oleh seorang individu. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas.

## 2.4 Kerangka pemikiran

Kerangka Pemikiran adalah suatu model konseptual (dasar penelitian) tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



Keterangan:

X<sub>1</sub> : kompensasi

X<sub>2</sub> : Stress Kerja

Y : Kepuasan Kerja

Z : Kinerja Karyawan

langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bekasi Timur

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir berikut ini maka akan disajikan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bekasi Timur
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bekasi Timur
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bekasi Timur
- H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bekasi Timur
- H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bekasi Timur
- H6: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bekasi Timur
- H7: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, harus terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh parameter yang valid dan handal. Oleh karena itu, diperlukan pengujian dan pembersihan terhadap pelanggaran asumsi dasar jika memang terjadi.

Pengujian-pengujian asumsi dasar klasik regresi terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas

#### a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali 2017). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS for Windows untuk pengujian terhadap data sampel tiap variabel. Untuk mendeteksi normalitas data melalui output grafik kurva normal p-p plot. Suatu variable dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Nugroho 2015).

Selain menggunakan grafik p-plot, pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain metode liliefors, untuk menguji data masing-masing variable.

Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

1. Data terdistribusi normal apabila probabilitas  $> 0,05$

2. Data tidak terdistribusi normal apabila probabilitas  $< 0,05$

### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, ada beberapa metode diantaranya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF.

Menurut Yudiaatmaja dalam Waridin dan Masrukin (2016), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai  $VIF \leq 10$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Kebalikannya, jika nilai  $VIF > 10$  maka dinyatakan terjadi multikolinearitas, VIF ditaksir dengan menggunakan formula  $1 / (1-R^2)$ , Unsur  $(1-R^2)$  disebut dengan *Collinierity Tolerance* yang berarti bahwa jika *Collinierity Tolerance* di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada penelitian. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spearman's rho.

Uji heteroskedastisitas Spearman's rho mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan Spearman's rho yaitu :

$$\rho = 1 - \frac{6\sum b_i^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan :

$\rho$  = koefisien korelasi

$b_i$  = selisih peringkat antar kelompok data

$n$  = jumlah kelompok

Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Apabila signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

## 3.2 Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial / Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- Jika t hitung  $> t$  tabel  $(n-k-1)$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika t hitung  $< t$  tabel  $(n-k-1)$  maka  $H_a$  diterima

Selain itu uji t tersebut dapat pula dilihat dari besarnya probabilitas value (p value) dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ ). Adapun kriterianya:

- Jika p value  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika p value  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

## 3.3 Uji Mediasi (Uji Sobel)

Dalam menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode pengujian yang disebut dengan Uji Sobel (Ghozali, 2013: 86). Metode pengujian ini dikembangkan oleh Michael E. Sobel pada tahun 1982. Cara pengujianya adalah dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel

independen (X) terhadap variabel dependen (Z) melalui variabel intervening (Y).

Besaran pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen didapatkan dari hasil perkalian antara pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel mediator (a) dan pengaruh langsung variabel mediator terhadap variabel dependen (b) yang menghasilkan koefisien ab.

Koefisien  $ab = (c-c')$ , di mana c merupakan pengaruh X terhadap Z tanpa mengontrol Y dan  $c'$  merupakan pengaruh X terhadap Z setelah mengontrol Y. Setelah mendapatkan nilai standard error dari pengaruh tidak langsung koefisien a dan b selanjutnya dilakukan pengujian tingkat signifikansinya dengan menghitung nilai t dari koefisien ab. Pengaruh mediasi terjadi jika nilai t hitung yang didapatkan dari hasil pengujian lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel terpenuhi.

### 3.4 Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara 3 variabel atau lebih. Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan, arah hubungan dan hubungan tersebut signifikan atau tidak. Untuk mengukur kuat lemahnya suatu hubungan antar 2 variabel, menggunakan patokan dari Sugiyono (2018) dengan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

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

## 4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode liliefors. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara signifikansi (Sig.hitung) dan signifikansi (Sig.kriteria = 0,05). Apabila (Sig.hitung) lebih besar daripada (Sig.kriteria = 0,05), maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila (Sig.hitung) lebih kecil dari (Sig.kriteria = 0,05), maka data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal. Selain itu uji ini menggunakan output grafik kurva normal p-p plot untuk mendeteksi normal tidaknya suatu data. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Nugroho,2015). Berikut ini akan disajikan uji normalitas data dengan menggunakan SPSS 22 dengan penggunaan Metode liliefors dan output grafik kurva normal p-p plot.

**Tabel 4.1**  
**Metode liliefors**  
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja	,089	100	,200*	,975	100	,145
Kompensasi	,083	100	,200*	,981	100	,323
Stres Kerja	,090	100	,200*	,973	100	,104
Kepuasan	,087	100	,200*	,970	100	,072

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

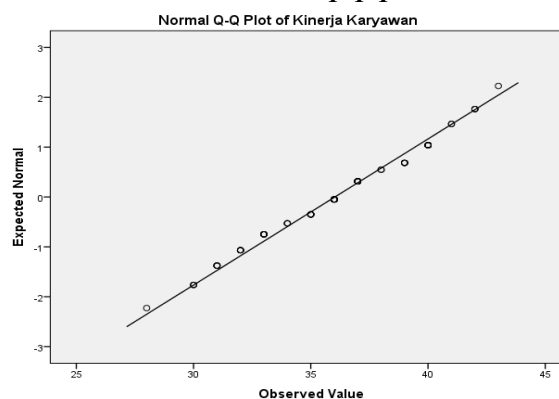
Sumber : Data yang diolah (2020)



Pada output diatas yaitu hasil uji normalitas, data Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,089, data kompensasi 0,083, data Stres Kerja 0,090, data Kepuasan Kerja 0,087. Ketentuan untuk uji ini yaitu apabila signifikansi >

0,05 maka data berdistribusi Normal, apabila signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Maka dari output tersebut seluruh data berdistribusi normal karena nilai signifikansi > 0,05.

**Gambar 4.1**  
**Grafik Kurvap-p plot**



Pada tabel diatas seluruh variabel dikatakan normal karena gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Adalah keadaan dimana antara variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang

sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolinearitas, kita akan menggunakan Metode melihat nilai **Tolerance** dan **VIF**. Persyaratannya apabila nilai **Tolerance** > **0,1** dan **VIF** < **10** maka **tidak** terjadi multikolinearitas.

1. Hasil uji multikolinearitas variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y

**Tabel 4.2**  
**Uji Multikolinieritas Terhadap Y (Coefficient Correlations)**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	,475	2,107
Stres Kerja	,475	2,107

Sumber : Data yang diolah (2020)

Dari tabel 4.2 output diatas diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel independen Kompensasi dan Stres Kerja dengan nilai VIF 1.538 < 10 dengan

tolerance 650 > 0.1 jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi **Tidak terjadi** masalah multikolinearitas.

2. Hasil uji multikolinearitas variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y terhadap variabel Z

**Tabel 4.3**  
**Uji Multikolinearitas Terhadap Z**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	,281	3,561
Stres Kerja	,375	2,668
Kepuasan	,231	4,325

Sumber: Pengolahan Data Primer 2020

Dari tabel 4.3 diatas diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel independen adalah lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari variabel independen lebih kecil dari 10 jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi **Tidak terjadi** masalah multikolinearitas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas, kita akan menggunakan Metode *Spearman's rho*.

1. Hasil uji heteroskedestisitas variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y

**Tabel 4.4**  
**Uji Heteroskedastisitas Terhadap Y**

			Kompensasi (X1)	Stres Kerja (X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi (X1)	Correlation Coefficient	1,000	.716**	.057
		Sig. (2-tailed)	.	,000	.570
		N	100	100	100
	Stres kerja (X2)	Correlation Coefficient	,716	1,000	,039
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,700
		N	100	100	100
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,057	,039	1,000
		Sig. (2-tailed)	,570	,700	.
		N	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data Primer 2020

Metode pengambilan keputusannya jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual  $> 0,05$  maka tidak terjadi Heteroskedastisitas, sebaliknya apabila signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi Heteroskedastisitas .

Dari tabel output 4.4 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Kompensasi 0,057, Stres Kerja 0,039. Karena nilai signifikansi lebih dari **0,05** jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi **tidak terjadi** masalah Heteroskedastisitas.

2. Hasil uji heteroskedestisitas variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y terhadap variabel Z

**Tabel 4.5**  
**Uji Heteroskedestisitas Terhadap Z**

			Kompensasi (X1)	Stres Kerja (X2)	Kepuasan (Y)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi (X1)	Correlation Coefficient	1,000	,687	,788	,177
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,078
		N	100	100	100	100
	Stres Kerja (X2)	Correlation Coefficient	,687	1,000	,730	,173
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,085
		N	100	100	100	100
	Kepuasan (Y)	Correlation Coefficient	,788	,730	1,000	,133
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,189
		N	100	100	100	100
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,177	,173	,133	1,000
		Sig. (2-tailed)	,078	,085	,189	.
		N	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data Primer 2020

Pada tabel 4.5 di atas nilai signifikansi variabel  $X_1$  adalah 0,078 dan nilai signifikansi variabel  $X_2$  adalah 0,085 serta nilai signifikansi variabel Y adalah 0,189. Karena seluruh nilainya berada di atas 0,05 maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji t dan uji mediasi Sobel.

##### a. Uji Hipotesis secara Parsial dengan Uji t

Pengaruh secara parsial variabel Kompensasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.16. Untuk menguji keberartian atau signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel tidak bebas digunakan uji-t. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut bilanilai sig penelitian  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, yang berarti masing-masing variabel independen, secara parsial, berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ . Sebaliknya bila nilai sig penelitian  $> \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, yang berarti masing-masing variabel independen secara parsial, tidak berpengaruh nyata terhadap variabel

dependen pada tingkat kesalahan alpha = 5%.

**Tabel 4.6**  
**Uji t-Parsial Sub Struktur I**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta	Tolerance
1 (Constant)		-1,587	,000		
Kompensasi	,659	8,551	,000	,323	3,091
Stres Kerja	,507	3,9100	,000	,323	3,091

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data yang diolah (2020)

Dari hasil uji t yang disajikan pada tabel di atas dapat disimpulkan jika:

- Kompensasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan. Hal ini didasari oleh nilai sig yang dihasilkan berada di bawah 0,05 yaitu 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai pengaruh sebesar 65,9%
- Stres Kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan. Hal ini didasari oleh nilai sig yang dihasilkan berada di bawah 0,05 yaitu 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai pengaruh sebesar 50,7%.
- Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Bekasi Timur.  
Pada Tabel *Coefficients* menunjukkan uji secara Individual (parsial) / uji t

didapat nilai Sig 0,000, dimana nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau [ $0,000 < 0,05$ ], maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

- Lingkungan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Bekasi Timur.

Pada Tabel *Coefficients* menunjukkan uji secara Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,000, dimana nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau [ $0,000 < 0,05$ ], maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 4.7**  
**Uji t-Parsial Sub Struktur II**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta	Tolerance
(Constant)		5,127	,000		
Kompensasi	,561	3,333	,000	,162	6,188
Stres Kerja	,353	2,1004	,000	,266	3,1002
Kepuasan	,320	1,771	,000	,140	7,138

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah (2020)

Dari hasil uji t yang disajikan pada tabel di atas dapat disimpulkan jika:

- Kompensasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini didasari oleh nilai sig yang dihasilkan berada di bawah 0,05 yaitu 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai pengaruh 56,1%
- Stres Kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini didasari oleh nilai sig yang dihasilkan berada dibawah 0,05

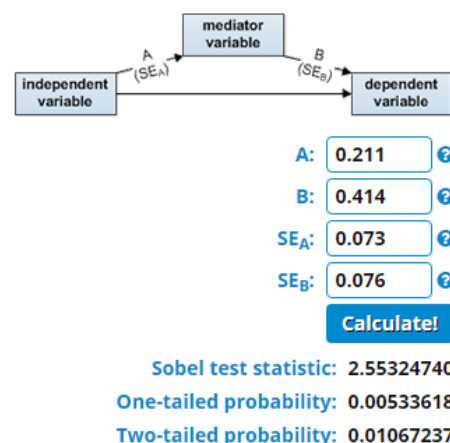
yaitu 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai pengaruh sebesar 35,3%

- Kepuasan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari oleh nilai sig yang dihasilkan berada di bawah 0,05 yaitu 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai pengaruh sebesar 32,0%

### 4.3 Uji Sobel

Uji Sobel ini dilakukan dengan menggunakan kalkulator Sobel Test milik Daniel Soper.

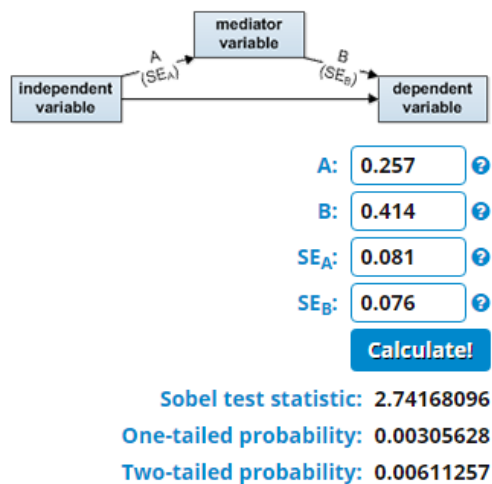
**Gambar 4.2**  
**Uji Sobel  $X_1$  Terhadap Z melalui Y**



Dari hasil uji Sobel yang dilakukan didapatkan nilai sebesar 2,55324740. Oleh karena nilai ini lebih besar dari nilai t tabel berdasarkan jumlah sampel 100 dan taraf signifikansi 5% yang telah ditentukan

sebelumnya yaitu 1,63 maka dapat disimpulkan jika variabel Kompensasi mampu memediasi hubungan antara variabel Kepuasan terhadap variabel Kinerja

**Gambar 4.3**  
**Uji Sobel  $X_2$  Terhadap Z melalui Y**



Dari hasil uji Sobel yang dilakukan didapatkan nilai sebesar 2,74168096. Oleh karena nilai ini lebih besar dari nilai t tabel berdasarkan jumlah sampel 100 dan taraf signifikansi 5% yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 1,63 maka dapat disimpulkan jika variabel Stres Kerja mampu memediasi hubungan antara variabel

Kepuasan terhadap variabel Kinerja.

#### 4.4 Korelasi

Berikut ini akan disajikan tabel hasil analisis korelasi antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Korelasi Variabel Kompensasi, Stres kerja dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan**  
**Correlations**

		Kompensas i	Stres Kerja	Kepuasan	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,823**	,911**	,809**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
Stres Kerja	Pearson Correlation	,823**	1	,848**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
Kepuasan	Pearson Correlation	,911**	,848**	1	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	,809**	,680**	,786**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis korelasi antara **Kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,809** menunjukkan hubungan yang signifikan dan sangat kuat. **Stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,680** menunjukkan hubungan yang signifikan dan kuat. **Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan** menunjukkan hubungan yang signifikan dan sangat kuat dengan nilai korelasi **0,786**.

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel (Beta) Kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,659** dengan signifikansi **0,000**.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel Stres Kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,507 dengan signifikansi 0,000.
3. Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 0,561 dengan signifikansi 0,001.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Stres Kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel Kompensasi terhadap variabel Stres

kerja adalah sebesar 0,353 dengan signifikansi 0,007.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja . Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel Stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,320 dengan signifikansi 0,001.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel Kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,210.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel Stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,0179.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Anoraga, Pandji. 2015 *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosda karya: Bandung.
- Anies, 2015, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*: Rajawali Pers: Bandung
- Arikunto, Suharsimin. 2012 *Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan Praktik*
- Byars L, and Rue W. 2018. *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western –Cengage Learning.
- Edward, Lawler I. 2015. *Dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja*

- terhadap semangat kerja. Jurnal JRBI, Vol. 1, No. 1, Januari.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013 *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Toko Gunung Agung.: Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana.: Jakarta
- Handoko, Tani. 2018. *Metode Penelitian Hukum Statistik*. PT. Rineka Cipta.:Jakarta
- Lawler Edward, Gary, 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks :Jakarta
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2016, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkuprawira Shafridan Aida Vitayala Hubeis. 2015. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.: Jakarta
- Michael, 2016, *Dasar-Dasar Manajemen*,Ghalia Indonesia (GI): Yogyakarta
- Mulyati, Yopi & Cich Ratnasih 2017. *Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Borobudur Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Wil.Jakarta Timur. Vol 5 No 2*
- Robbins. 2013. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan PT. Macanan Jaya Cemerlang.: Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Ratnasih, cich 2017. *Jurnal Manajemen.pengaruh Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan implikasinya pada kinerja karyawan PT Permata Bank Tbk. Vol 1 No 1*
- Ratnasih, cich 2017. *Jurnal Manajemen. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi dan impikasinya terhadap kinerja Guru*
- Sugiono . 2018.*Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur(Path Analysis)*. Alfabeta.: Bandung
- Saefudin, Azwar 2016. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. PT. Rafika Aditama.: Bandung
- Sugiyono 2018 *,Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta,Bandung.
- Sugima , Gima Achmad. 2018. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. UB Press.: Malang
- Suryadi Perwiro Sentoso 2018. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Asia dan Timur Jauh, Bumi Aksara.Jakarta.
- Supranto. 2018. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Umar, H 2017.*Manajemen Riset dan Perilaku Konsumen*.PT. GramediaPusat: Jakarta
- Umar, H. 2018.*Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Ed. 8Baru. Penerbit PT Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Wibowo. 2017. *“Human Resource and Personal Management”*. Mc-Graw Hill, Fifth Edition.Z: New York.