

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Stanford Teknologi Indonesia

Ayu Silvania Pandiangan

Universitas Bina Sarana Informatika

Purwatiningsih

Universitas Bina Sarana Informatika

Ratih Setyo Rini

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: ayusilvania2407@email.com

Abstract. *The purpose of this research is to determine the effect of work stress and compensation on employee job satisfaction at PT Stanford Teknologi Indonesia in Jakarta both partially and simultaneously. The data used in this study consisted of primary data collected through questionnaires against 75 respondents distributed to employees who worked at PT Stanford Teknologi Indonesia in Jakarta. The approach used was a quantitative approach and processed using SPSS 26. The results of the study show that work stress and compensation have a significant effect on employee job satisfaction at PT Stanford Teknologi Indonesia in Jakarta.*

Keywords: *Job stress, compensation, and job satisfaction*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Stanford Teknologi Indonesia di Jakarta baik secara parsial maupun secara simultan. Data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 75 responden yang disebar kepada karyawan yang bekerja pada PT Stanford Teknologi Indonesia di Jakarta. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan diolah menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Stanford Teknologi Indonesia di Jakarta.

Kata kunci: Stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi, kebutuhan akan tenaga kerja terampil bagi perusahaan telah menjadi faktor penting dalam operasional bisnis. Tenaga kerja dianggap sebagai aset terpenting, yang keberhasilannya bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang efektif. PT Stanford Teknologi Indonesia, sebuah perusahaan di bidang layanan pinjam meminjam uang berbasis teknologi, mengakui pentingnya pengelolaan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun, PT Stanford Teknologi Indonesia menghadapi masalah yang berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan. Perusahaan ini menerapkan jam kerja yang melebihi aturan pemerintah, yakni 10 jam kerja per hari untuk jam kerja normal dan 11 jam untuk lembur. Hal ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang

menetapkan 7 atau 8 jam kerja per hari dalam skema 40 jam per minggu. Selain itu, tekanan yang berasal dari tuntutan target yang harus dicapai dalam waktu singkat menambah beban kerja karyawan. Kondisi tersebut menciptakan stres kerja yang signifikan. Stres kerja merupakan reaksi tubuh terhadap situasi yang menantang atau mengancam keseimbangan fisik, emosional, atau mental seseorang. Ini mempengaruhi kemampuan untuk berkonsentrasi, membuat keputusan, dan berinteraksi dengan orang lain. Di PT Stanford Teknologi Indonesia, stres ini diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi, kurangnya kontrol atas pekerjaan, dan tuntutan target yang tidak realistis.

Penelitian sebelumnya oleh Salman Farisi (2023) di Dinas Pendidikan Kota Medan menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sementara itu, penelitian oleh Puspita dan Atmaja (2020) menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang memadai dapat mengurangi tingkat stres karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kompensasi memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi yang sesuai tidak hanya sebagai bentuk pengakuan atas kinerja karyawan tetapi juga sebagai upaya perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Kompensasi yang memadai dapat mendorong karyawan memberikan kontribusi terbaiknya dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan sehat.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi PT Stanford Teknologi Indonesia di Jakarta dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Stanford Teknologi Indonesia di Jakarta”. Penelitian ini akan mengeksplorasi sejauh mana stres kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, serta memberikan rekomendasi untuk manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian Salman Farisi dan Ilyas Hadi Pane (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $6,187 > 1,663$ nilai signifikan $0,000 < 0,05$, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4,808 > 1,663$ nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dan secara simultan variabel stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $67,567 > 2,716$ nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Primayanti, et.al (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,715 serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,441 serta nilai signifikan sebesar $0,019 < 0,05$, dan secara simultan kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar dengan nilai F_{hitung} sebesar 22,738 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah PT Stanford Teknologi Indonesia di Jakarta. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Stanford Teknologi Indonesia yang berjumlah 300 orang karyawan, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 orang yang digunakan sebagai responden, penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk memperkecil jumlah responden atau penentuan jumlah sampel, karena dalam penelitian ini jumlah populasi cukup besar. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap sampel pada PT Stanford Teknologi Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa hasil uji instrumen yang dilakukan terhadap setiap variabel hasilnya valid dan layak untuk digunakan dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk variabel stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja masing-masing lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha setiap variabel lebih besar dari 0,6, maka ketiga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Sig	Correlation	R Tabel	Keterangan
Stres Kerja	.000	.630	.229	VALID
	.000	.621	.229	VALID
	.000	.727	.229	VALID
	.000	.690	.229	VALID
	.000	.640	.229	VALID
Kompensasi	.000	.691	.229	VALID
	.000	.735	.229	VALID
	.000	.622	.229	VALID
	.000	.631	.229	VALID
	.000	.681	.229	VALID
Kepuasan Kerja	.000	.718	.229	VALID
	.000	.646	.229	VALID
	.000	.638	.229	VALID
	.000	.616	.229	VALID
	.000	.644	.229	VALID

Sumber: Data diolah SPSS 26

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

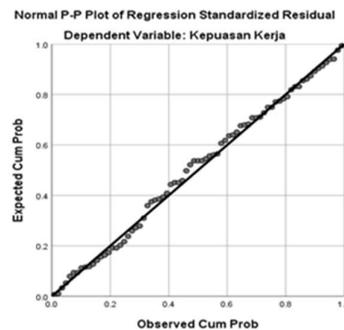
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Stress Kerja	.673	0,6	Reliabel
Kompensasi	.669	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	.642	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Jika angka sig. Uji K-S $> 0,05$, maka dapat dikatakan normalitas. Berdasarkan data yang telah diolah menggunakan SPSS 26 maka hasil olah datanya adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik plot probabilitas normal menyebar di sekitar garis diagonal yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah salah satu syarat pengujian asumsi regresi berganda. Ini menunjukkan apakah terdapat korelasi atau hubungan antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya. Berikut hasil olah data uji multikolinearitas

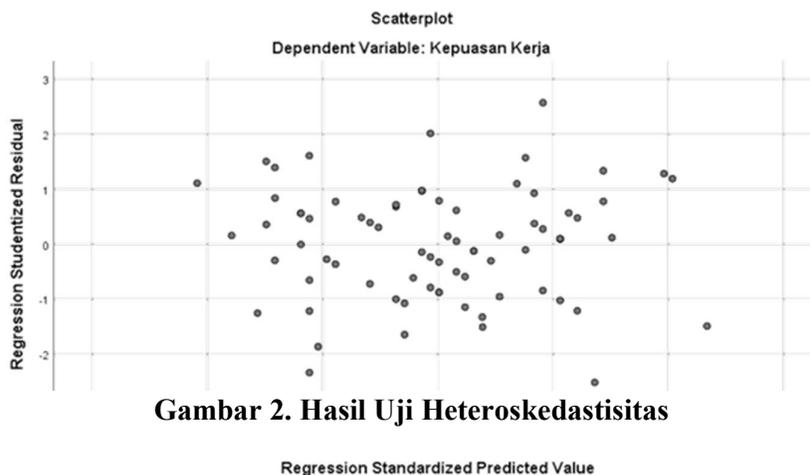
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Indikator	Tolerance	VIF
Stress Kerja	.852	1.173
Kompensasi	.852	1.173

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas diketahui nilai *Tolerance* sebesar $0.852 > 0.10$ dan nilai VIF $1.173 < 10.00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Seperti yang terlihat pada gambar di atas, titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, secara acak, dan tanpa mengikuti pola apapun. Dengan demikian, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang diteliti.

d) Uji Koefisien Regresi Linear

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.477	1.518		2.291	.025		
	Stress Kerja	.160	.067	.197	2.407	.019	.852	1.17
	Kompensas	.643	.079	.670	8.190	.000	.852	1.17

Maka dapat dilihat :

1. Angka koefisien regresi.
Nilainya sebesar 0.160. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat stres kerja, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.160.
2. Angka koefisien regresi. Nilai sebesar 0.643. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat kompensasi, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.643.

2. Pengujian Hipotesis

a) Uji T (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.477	1.518		2.291	.025	
	Stress Kerja	.160	.067	.197	2.407	.019	.852
	Kompensas	.643	.079	.670	8.190	.000	.852

1. Berdasarkan hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0.019 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $2.407 > t$ table 1.993 maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $8.190 > t$ table 1.993 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi terdapat pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

b) Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.650	2	169.825	51.630	.000 ^b
	Residual	236.830	72	3.289		
	Total	576.480	74			

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $51.630 > F$ table 3.124 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres kerja dan variabel Kompensasi terdapat pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

4. Uji Koefisien Determinasi

a) Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji Koefisien determinasi parsial dilakukan dengan melakukan penghitungan terhadap masing-masing variabel X1 terhadap variabel Y dan variabel X2 terhadap variabel Y. Hasil uji koefisien determinasi parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Adjusted R Square
Stress Kerja	0.196
Kompensasi	0.550

1. Berdasarkan hasil uji determinasi parsial menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 19.6% dan 80.4% dipengaruhi oleh faktor lain
2. Berdasarkan hasil uji determinasi parsial menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 55% dan 45% dipengaruhi oleh faktor lain

b) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi Simultan dilakukan dengan mengambil hasil dari R square. Hasil uji koefisien determinasi Simultan menunjukkan hasil pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768 ^a	.589	.578	1.814	2.213

Berdasarkan hasil output SPSS di atas nilai R Square adalah 0.578 yang artinya pengaruh stress kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) Pada PT Stanford Teknologi Indonesia di Jakarta sebesar 57,8% sedangkan 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan secara simultan stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Stanford Teknologi Indonesia. Dapat disimpulkan, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- BPK. (2020). Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Peraturan.Bpk.Go.Id, 052692*, 1–1187.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar Of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 407–419.
- Primayanti, N. P. H., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar. *Jurnal EMAS Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 3(10), 161–170.
- Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.