

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT NUTRICELL BAHARI LESTARI

Monika Dwi Intan Saraswati

*intanmonikadwi@gmail.com*

Aniek Wahyuti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*A company's success depends on how competent and qualified the human resources who run all systems within the company are. This research aimed to find out the effect of work environment, stress, and competence on employees' work satisfaction. The population was employees of PT Nutricell Bahari Lestari. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling. The technique used all populations as the sample. The instrument in the data collection technique used questionnaires, which were distributed to 46 respondents. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23. The result concluded that the work environment had a significant effect on the working satisfaction of PT Nutricell Bahari Lestari. However, work stress had a negative and significant effect on the working satisfaction of PT Nutricell Bahari Lestari. In addition, compensation had a significant effect on the working satisfaction of PT Nutricell Bahari Lestari.*

**Keywords:** *environment, stress, compensation, satisfaction.*

### ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas yang menjalankan semua sistem yang ada di dalam perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nutricell Bahari Lestari. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap 46 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Nutricell Bahari Lestari, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Nutricell Bahari Lestari dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Nutricell Bahari Lestari.

**Kata Kunci:** lingkungan, stres, kompensasi, kepuasan.

### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas yang menjalankan semua sistem yang ada di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya dengan baik serta memperhatikan kesejahteraan karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT Nutricell Bahari Lestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan hewan (*wet pet food*). Saat ini selain memproduksi makanan hewan PT Nutricell Bahari Lestari juga melakukan ekspor usahanya ke berbagai negara. Namun, banyak permasalahan tentang sumber daya manusia yang menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran. Jika dibiarkan terjadi permasalahan ini akan terus berkembang menjadi suatu permasalahan yang kompleks yang berakibat buruk bagi perusahaan. Salah satu masalah yang timbul adalah ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Tingkat ketidakpuasan kerja yang terjadi di PT Nutricell Bahari Lestari dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan atau kemangkiran karyawan dan keterlambatan masuk karyawan yang selalu meningkat setiap bulannya yang diduga terjadi karena rutinitas pekerjaan karyawan itu sendiri dan hal tersebut yang menjadi alasan peneliti memilih PT Nutricell Bahari Lestari sebagai objek peneliti. Berikut adalah data absensi PT Nutricell Bahari Lestari periode Juli-Desember 2021 yang tertera pada Tabel 1, yaitu:

**Tabel 1**  
**Data Absensi PT Nutricell Bahari Lestari Periode Juli-Desember 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidak hadiran Karyawan					Presentase	Terlambant	Presentase
		Cuti	Sakit	Izin	Alfa	Total			
Juli	46	5	5	0	0	10	21.74	6	13.04
Agustus	46	4	4	2	1	11	23.91	4	8.70
September	46	6	2	4	0	12	26.09	7	15.22
Oktober	46	4	4	0	0	8	17.39	6	13.04
November	46	8	2	2	0	12	26.09	8	17.39
Desember	46	7	2	4	0	13	28.26	5	10.87

Sumber: PT Nutricell Bahari Lestari, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan PT Nutricell Bahari Lestari yang masih mangkir dalam bekerja. Ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi pada bulan Desember 2021 yaitu sebesar 13 orang atau 28,26%. Sedangkan karyawan yang terlambat setiap bulannya selama bulan Juli-Desember 2021 mengalami fluktuasi. Karyawan yang datang terlambat tertinggi terjadi pada bulan November 2021 yaitu sebanyak 8 orang atau 17,39% sedangkan terendah terjadi pada bulan Agustus 2021 sebanyak 4 orang atau 8,70%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan pada karyawan PT Nutricell Bahari Lestari memiliki kepuasan kerja yang rendah sehingga perusahaan harus memperbaiki sistem yang ada pada perusahaan dengan lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Menurut Priansa (2017:291) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Untuk mencapai kepuasan kerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Afandi (2016:51) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Pioh dan Tawas (2016), Katili dan Prasetyo (2021) serta Krishna dan Suhermin (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Apriyani dan Iriyanto (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *gap research* mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Jehangir *et al.*, (2011) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja, karena stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu tugas-tugasnya. Stres kerja dapat mempengaruhi baik mental maupun fisik pegawai. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Penelitian Sudiardhita *et al.*, (2016) serta Krishna dan Suhermin (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh David dan Sari (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari beberapa penelitian ini masih adanya *gap research* mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Menurut Handoko (2014:115) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa untuk kerja mereka. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian terpenting dari sumber daya manusia karena dapat menarik dan memperthankan karyawan yang berkompentensi tinggi. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang adil dan sesuai dengan pekerjaannya akan merasa kepuasan kerja.

Penelitian Sudiardhita *et al.*, (2016), Katili dan Prasetyo (2021) serta Apriyani dan Iriyanto (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pioh dan Tawas (2016) kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari beberapa penelitian ini masih adanya *gap resesearch* mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nutricell Bahari Lestari?; (2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nutricell Bahari Lestari?; (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nutricell Bahari Lestari?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan menganalisis pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nutricell Bahari Lestari; (2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan menganalisis pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nutricell Bahari Lestari; (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan menganalisis pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nutricell Bahari Lestari.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dalam memandang pekerjaan mereka baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Priansa (2017:291) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non

fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

### **Stres Kerja**

Menurut Fahmi (2016:214) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014:115). Sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Apabila karyawan semangat dalam bekerja maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat. Sehingga perlu diperhatikan bagi perusahaan memberikan imbalan tidak serta hanya memberikan gaji untuk upah bekerja, namun dalam pemberian kompensasi juga disesuaikan dengan layak dan adil.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2014:115) lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Jika sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Oleh karena itu keadaan maupun situasi yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif dan memberikan kepuasan kerja tersendiri terhadap karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pioh dan Tawas (2016), Katili dan Prasetyo (2021) serta Krishna dan Suhermin (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Jehangir *et al.*, (2011) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja, karena stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Stress kerja merupakan suatu tanda yang muncul akibat adanya beban kerja berlebihan yang tidak dapat diterima oleh seorang pegawai. Stress kerja dapat mempengaruhi baik mental maupun fisik pegawai. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita *et al.*, (2016) serta Krishna dan Suhermin (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

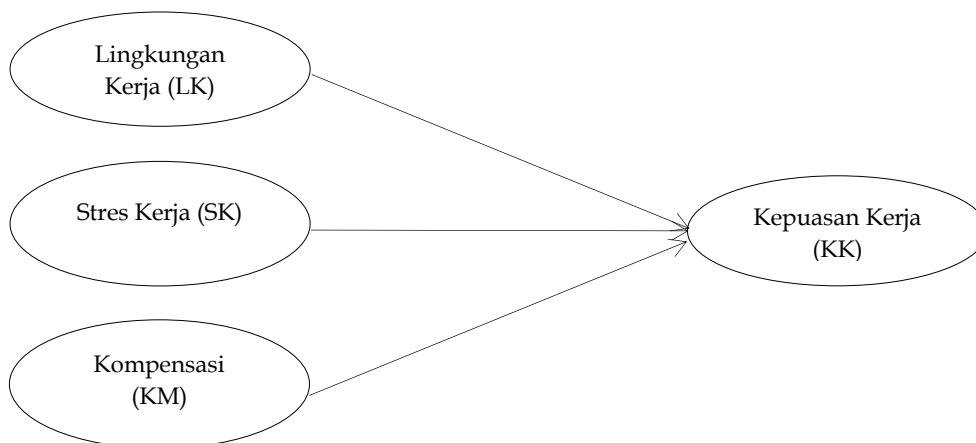
### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai merasa puas sehingga akan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita *et al.*, (2016), Katili dan Prasetyo (2021) serta Apriyani dan Iriyanto (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teoretis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Pada penulisan ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data dapat bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode ini membahas tentang lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dengan penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Nutricel Bahari Lestari yang berjumlah 46.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampel jenuh (sensus)*. Sugiyono (2017:68) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Adapun kriteria yang digunakan sebagai sampel yaitu karyawan PT Nutricel Bahari Lestari yang berlokasi di Sidoarjo dan bertanggung jawab pada divisi produksi. Berdasarkan kriteria yang telah disebutkan sebelumnya, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek. Data subjek merupakan jenis data yang berupa pendapat, perilaku, pengalaman dari para responden pada objek yang diteliti. Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dilapangan yang bersumber dari para responden (Sugiyono, 2017:137). Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan sendiri secara langsung pada karyawan PT Nutricell Bahari Lestari. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada 46 responden. Kuesioner yang dibagikan bersifat tertutup atau rahasia sehingga jawaban responden hanya dibatasi dengan jawaban yang telah disediakan. Pengukuran pembobotan nilai kuesioner menggunakan skala *likert*.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah sesuatu yang akan dilakukan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

#### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan PT Nutricell Bahari Lestari dalam memandang pekerjaan mereka baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif. Menurut Luthans (2014:243) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: a) Gaji; b) Rekan kerja; c) Pekerjaan itu sendiri; d) Pengawasan.

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan PT Nutricell Bahari Lestari yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Widodo (2015:96) indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah: a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja; b) Pengaturan suhu udara di tempat kerja; c) Kelembapan di tempat kerja; d) Kebisingan di tempat kerja; e) Sirkulasi udara di tempat kerja; f) Getaran mekanis di tempat kerja; g) Bau-Bauan di tempat kerja; h) Tata warna di tempat kerja; i) Dekorasi di tempat kerja; j) Musik di tempat kerja; k) Keamanan dan kenyamanan di tempat kerja.

#### **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan kondisi karyawan PT Nutricell Bahari Lestari yang merasa gelisah atau tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sopiah (2018:88) indikator stres kerja, yaitu: a) Fisik; b) Psikis; c) Perilaku.

#### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan PT Nutricell Bahari Lestari sebagai imbalan atas jasa mereka yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2014:442)

indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan adalah: a) Upah dan Gaji; b) Insentif; c) Tunjangan; d) Fasilitas.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid adalah instrument yang valid. Pengujian validitas pada penelitian ini adalah korelasi pearson 0,05. Sehingga kriteria dalam uji validitas ini dikatakan valid jika butir pernyataan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, namun sebaliknya jika butir pernyataan memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dikatakan tidak valid (Ghozali, 2016:53).

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang menjadi indikator atau pernyataan dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan agar dapat mengetahui konsistensi jawaban responden melalui pernyataan yang diberikan. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu terhadap pernyataan tersebut. Kriteria uji reliabilitas adalah menggunakan *Cronbach alpha* dengan cara jika croncbach alpha lebih dari 0,07 maka pernyataan dikatakan reliabel (Ghozali, 2016:43).

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen, apabila variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Menurut Ghozali (2016:13) regresi linear berganda yaitu menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Penelitian ini regresi linier berganda menguji pengaruh antara lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1LK + \beta_2SK + \beta_3KM + e$$

Keterangan :

$\alpha$	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	: Koefesien Regresi
KK	: Kepuasan Kerja
LK	: Lingkungan Kerja
SK	: Stres Kerja
KM	: Kompensasi
e	: <i>Standart error</i>

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah varibel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal *probability plot*. Kriteria uji normalitas adalah ketika titik data menyebar pada garis diagonal maka data dikatakan normal (Ghozali, 2016: 156).

##### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan

melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016:104) yaitu: a) Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen. b) Jika nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut homoskedastisitas. Kriteria yang digunakan untuk pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu: a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh dan layak digunakan atau tidak terhadap variabel dependen kepuasan kerja dengan kriteria yang sesuai. Menurut Ghozali (2016:98) kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut: a) Jika nilai signifikan > 0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat dipergunakan analisis berikutnya. b) Jika nilai signifikan ≤ 0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.

### Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kepuasan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi secara individu terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi 0,05 (5%). Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu: a) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. b) Jika nilai signifikansinya ≤ 0,05 maka lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2:



**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0,552	0,000	Valid
	KK2	0,893	0,000	Valid
	KK3	0,643	0,000	Valid
	KK4	0,779	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,531	0,000	Valid
	LK2	0,657	0,000	Valid
	LK3	0,654	0,000	Valid
	LK4	0,670	0,000	Valid
	LK5	0,517	0,000	Valid
	LK6	0,490	0,001	Valid
	LK7	0,470	0,001	Valid
	LK8	0,428	0,003	Valid
	LK9	0,469	0,001	Valid
	LK10	0,415	0,004	Valid
	LK11	0,402	0,006	Valid
Stres Kerja (SK)	SK1	0,812	0,000	Valid
	SK2	0,780	0,003	Valid
	SK3	0,783	0,000	Valid
Kompensasi (KM)	KM1	0,654	0,000	Valid
	KM2	0,735	0,003	Valid
	KM3	0,543	0,000	Valid
	KM4	0,434	0,003	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi yang berjumlah 22 item memiliki nilai sig < 0,05 maka artinya semua item pertanyaan tersebut seluruhnya valid.

**Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	22

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner ini memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,748 > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4:

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.113	1.276	
	LK	.735	.226	.441
	SK	-.415	.133	-.437
	KM	.322	.248	.181

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

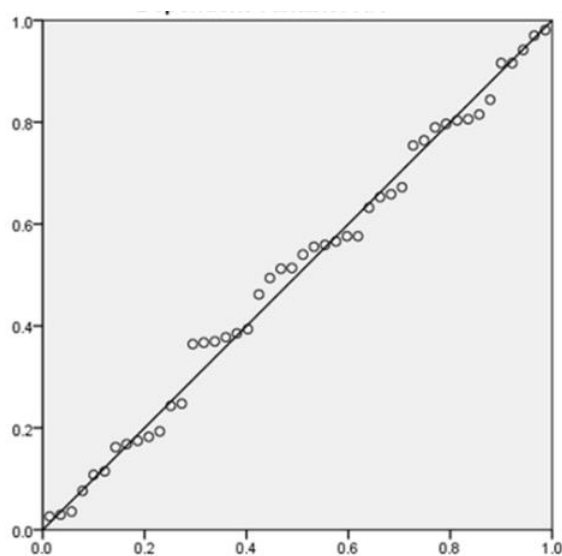
$$KK = 3,113 + 0,735 LK - 0,415 SK + 0,322 KM + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar ,113 artinya jika lingkungan kerja (LK), stres kerja (SK) dan kompensasi (KM) adalah bernilai nol, maka besarnya rata-rata kepuasan kerja (KK) adalah 3,113. (2) lingkungan kerja sebesar 0,735 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja (LK) dengan kepuasan kerja (KK). Hal ini mengindikasikan apabila tingkat lingkungan kerja naik maka kepuasan kerja juga akan naik. (3) Besarnya nilai koefisien regresi stres kerja sebesar -0,415 menunjukkan arah hubungan negatif (berlawanan arah) antara stres kerja (SK) dengan kepuasan kerja (KK). Hal ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat stres kerja naik kepuasan kerja akan turun. (4) Besarnya nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,322 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kompensasi (KM) dengan kepuasan kerja (KK). Hal ini mengindikasikan apabila tingkat kompensasi naik maka kepuasan kerja juga akan naik.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, juga dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan grafik, yaitu grafik normal plot. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Gambar 2  
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
**Uji Multikolinieritas**

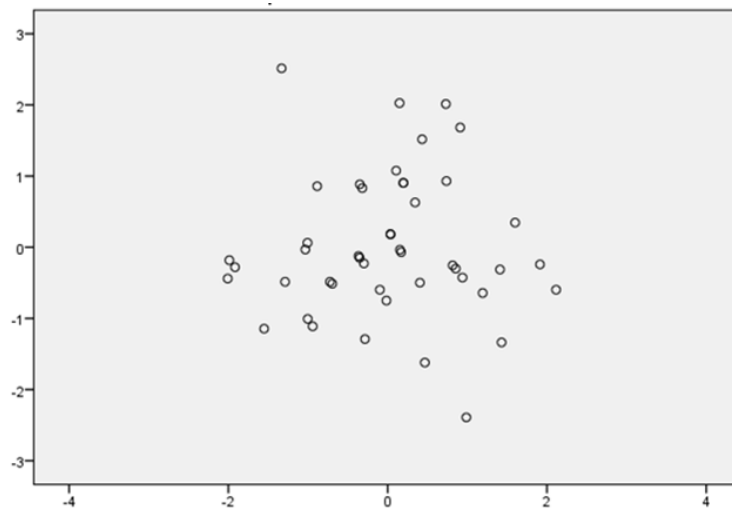
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
LK	.996	1.004
SK	.939	1.065
KM	.942	1.062

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 5 terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut.

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.690	3	.897	4.205	.011 <sup>b</sup>
	Residual	8.958	42	.213		
	Total	11.648	45			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai tingkat signifikansi  $0,011 < 0,05$  Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.531	.476	.46182

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* 0,531 atau 53,1%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dijelaskan melalui variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi adalah sebesar 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Model	t	Sig	Keterangan
LK	3.253	.000	Signifikan
SK	-3.118	.019	Signifikan
KM	1.299	.003	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa: a) Berdasarkan hasil pengolahan data uji t, diketahui bahwa nilai signifikan dari lingkungan kerja adalah sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari nilai taraf signifikan uji t ( $0,000 \leq 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Nutricell Bahari Lestari. b) Berdasarkan hasil pengolahan data uji t, diketahui bahwa nilai signifikan dari stres kerja adalah sebesar 0,019. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari nilai taraf signifikan uji t ( $0,019 \leq 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua diterima. Artinya, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Nutricell Bahari Lestari. c) Berdasarkan hasil pengolahan data uji t, diketahui bahwa nilai signifikan dari kompensasi adalah sebesar 0,003. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari nilai taraf signifikan uji t ( $0,003 \leq 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Nutricell Bahari Lestari.

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan

semakin tinggi kepuasan kerja PT Nutricell Bahari Lestari. Handoko (2014:115) lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Jika PT Nutricell Bahari Lestari memperhatikan kondisi kerja seperti keamanan pada karyawan setiap mereka bekerja, suasana kerja yang menyenangkan, kenyamanan, kebisingan, peralatan kerja yang memadai serta fasilitas yang mendukung dari perusahaan. maka hal ini akan berdampak positif bagi kepuasan kerja karyawan, karena bila seorang karyawan nyaman dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka waktu kerja karyawan dapat digunakan secara efektif. sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Pioh dan Tawas (2016), Katili dan Prasetyo (2021) serta Krishna dan Suhermin (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,019 \leq 0,05$ . Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jehangir *et al.*, (2011) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja, karena stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Stress kerja dapat mempengaruhi baik mental maupun fisik pegawai. Stress kerja juga menjadi suatu tanda yang muncul akibat adanya beban kerja berlebihan yang tidak dapat diterima oleh seorang karyawan. Namun, pada penelitian ini karyawan merasakan stress kerja yang rendah karena karyawan tidak mengalami gangguan pada fisik, psikis dan perilaku. Dengan demikian semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Sudiardhita *et al.*, (2016) serta Krishna dan Suhermin (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kepercayaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,003 \leq 0,05$ . Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja PT Nutricell Bahari Lestari. Menurut Mangkunegara (2016:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian terpenting dari sumber daya manusia karena dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompentensi tinggi. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang adil dan sesuai dengan pekerjaannya akan merasa puas dalam bekerja. Semakin baik kompensasi yang yang diterima para karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja para karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Sudiardhita *et al.*, (2016), Katili dan Prasetyo (2021) serta Apriyani dan Iriyanto (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil

simpulan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Nutricell Bahari Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Nutricell Bahari Lestari berjalan kondusif karena kenyamanan dan keamanan yang dirasakan karyawan membuat kepuasan kerja semakin meningkat. (2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Nutricell Bahari Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya stres kerja yang dirasakan karyawan PT Nutricell Bahari Lestari sehingga kepuasan kerja semakin meningkat. (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Nutricell Bahari Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai akan membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja akan semakin meningkat.

### Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini hanya terbatas pada 3 variabel, yaitu lingkungan kerja, stress kerja dan kompensasi, sedangkan masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 46 responden.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen PT Nutricell Bahari Lestari sebaiknya meningkatkan lagi lingkungan kerja yang ada perusahaan dengan meningkatkan fasilitas yang dibutuhkan para karyawan seperti ruang ibadah yang nyaman agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. (2) Bagi manajemen PT Nutricell Bahari Lestari harus lebih memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawan, dengan memberikan bantuan dalam mengelola stres kerja yang berhubungan secara langsung dengan atasan (manajemen stres). (3) Bagi manajemen PT Nutricell Bahari Lestari sebaiknya dapat memberikan gaji tepat waktu serta meningkatkan pemberian bonus agar karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish. Yogyakarta.
- Apriyani, R.W dan S.Iriyanto. 2020. Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis* 16(2):24-37.
- David dan S.N Sari. 2017. Influence Of Work Dicipline, Job Stress, Non Physical Work Environment Through Employee Job Satisfaction At Oxy Family Reflexy And Facial Pekanbaru. *PROCURATIO* 5(4):497-511.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Jehangir, M., N. Kareem., A.M. Tahir., dan S. Soherwardi, 2011. Effects Of Job Stress On Job Performance And Jobsatisfaction. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* 13(7):567 - 589.
- Katili, S dan H. Prasetyo. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal Competency of Business* 5(1):48-61.
- Krishna, K.B dan Suhermin. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8(2):1-18.
- Luthans, F. 2014. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.

- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pioh, N.L dan H.N.Tawas. 2016. Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA* 4(2):1-15.
- Priansa, D.J. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sudiardhita, I.K.R., F.H. Baqi dan A.W.Handaru. 2016. The Influence Of Job Stress And Compensation To Job Satisfaction At PT Tri Megah Makmur. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 7(2):219-240.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kkualitatif dan R dan D*. Alfabeta.
- Widodo, E.S. 2015. *Manajemen Pengembangan Suumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.