

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Ni Made Dwi Puspitawati¹⁾, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja²⁾

Fakultas Ekonomis dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email:dwipuspitawati10@unmas.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan pada masa pandemic covid-19. Karyawan menghadapi ketidakpuasan ketika mereka merasakan bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja sehingga berdampak terhadap stres kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap stress kerja dan kepuasan kerja karyawan Hotel Non Bintang di Kota Denpasar, Bali. Total sampel yang digunakan sebanyak 105 responden yang merupakan karyawan hotel non bintang di Kota Denpasar Bali dengan pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Data diambil dengan kuesioner skala Likert dan diolah menggunakan path analysis. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja, (3) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja, hotel non bintang

ABSTRACT

Job satisfaction is really important to be considered during during the Covid-19 pandemic. Employees feel dissatisfaction when they feel that the compensation they receive is not in accordance with the workload so that it has an impact on work stress. The purpose of this study was to determine the effect of compensation on job stress and job satisfaction of employees in non-star hotels in Denpasar, Bali. The total sample used was 105 respondents who were employees of non-star hotels in Denpasar, Bali. The samples were taken using random sampling techniques. The data were collected using a Likert scale questionnaire and processed using path analysis. The research results showed that (1) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) compensation has a negative and significant effect on job stress, (3) job stress has a negative and significant effect on job satisfaction.

Keywords : compensation, job stress, job satisfaction, non-star hotels

PENDAHULUAN

Pada masa pandemic covid-19 ini, hotel non bintang menghadapi tantangan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan disamping keadaan perusahaan yang semakin sulit karena wisatawan baik mancanegara maupun domestik telah sangat berkurang bahkan dibatasi untuk datang berkunjung. Hotel non bintang justru harus mampu bersaing ditengah kondisi yang sulit seperti sekarang ini. Sumber daya manusia (karyawan) yang andal akan sangat diperlukan untuk dapat

bertahan. Karyawan pada hotel non bintang perlu dikelola dengan baik terutama dalam hal kepuasan mereka pada pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya yang diukur dengan beban kerja, gaji, rekan kerja, pemimpin dan lingkungan kerja (Puspitawati dan Riana, 2014). Kepuasan kerja didasari atas perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya akan negatif apabila mereka

merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan sangat berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya apabila mereka merasakan kompensasi yang didapat sesuai dengan harapan mereka (Mahendrawan dan Indrawati, 2015).

Menurut Nugroho (2012), kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Di masa pandemic covid-19 sangat penting bagi pengusaha hotel non bintang untuk memperhatikan struktur kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan. Penurunan keuntungan yang diperoleh perusahaan menyebabkan struktur kompensasi juga terganggu. Namun, untuk menjaga kepuasan kerja karyawan mereka, perusahaan harus mampu memberikan kesesuaian kompensasi. Kompensasi merupakan umpan balik dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan berupa uang, barang maupun penghargaan lainnya (Ardana, *et al.*, 2009). Salah satu akibat dari pemberian kompensasi yang sesuai yakni penurunan stress kerja karyawan.

Stres kerja merupakan tuntutan individu melebihi kemampuan mereka terhadap pekerjaannya (Berg dan Theron, 2000). Karyawan yang mengalami stress kerja cenderung akan mengalami penurunan kepuasan kerja (Mansoor, *et al.*, 2011). Stres kerja yang dapat dikelola dengan baik menyabkan karyawan mampu menerima beban kerja yang menjadi tanggung jawab mereka (Bhatti, *et al.* 2011). Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja akan mampu menurunkan stress kerja karyawan (Jehangir, 2011). Pada penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan hotel non bintang di Denpasar, Bali.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas karyawan yang dinilai dari aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya (Zhu, 2013). Aziri (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai kondisi perasaan pegawai tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan tempat kerja, Kepuasan kerja merupakan kepuasan untuk menjalankan pekerjaannya dengan memperoleh hasil kerja dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karena pekerjaan merupakan bagian dari hidup dari karyawan, maka kepuasan kerja dapat mempengaruhi kepuasan hidup secara umum. Menurut Handoko (2017:76) menyatakan bahwa ketika karyawan dipekerjakan oleh suatu perusahaan, mereka datang ke perusahaan dengan sejumlah harapan dan pengalaman masa lalu yang akan dikombinasikan dengan *job expectation* tentang bekerja. Karyawan akan semakin merasakan kepuasan kerja apabila mereka tidak merasakan stress di pekerjaannya (Jehangir, 2011).

Stres kerja merupakan hal yang dialami oleh setiap karyawan atau pekerja. Stres adalah suatu respon adaptif, melalui karakteristik individu dan atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan, situasi, dan kejadian eksternal yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis yang bersangkutan (Ahsan, *et al.* 2009). Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada

pada diri kita (Adebayo & Ogunsia, 2011). Stres sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Stres pun pasti dialami oleh setiap orang apalagi jika dihubungkan dengan pekerjaan yang dijalannya sehari-hari. Stres yang kemunculannya mengacu pada pekerjaan seseorang disebut dengan stres kerja (Albrecht, 1982). Stres kerja diindikasikan oleh adanya kompensasi yang kurang bagi karyawan. Ketika karyawan merasakan kompensasi yang rendah maka akan memicu timbulnya stres kerja.

Menurut Nurcahyani dan Adnyani (2016), kompensasi dapat membantu karyawan dalam mengalokasikan waktu dan usaha mereka pada pekerjaannya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang (Mangkunegara, 2008). Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan atas usaha atau hasil

kerja yang diberikannya kepada perusahaan (Mondy, 2008). Rivai dan Sagala (2011) menyatakan bahwa ada 2 jenis kompensasi yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa kompensasi yang dapat dihitung atau dinilai berdasarkan mata uang, sedangkan kompensasi non finansial berupa imbalan yang diberikan kepada individu seperti penghargaan berupa kenaikan jabatan, hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja dan lingkungan kerja.

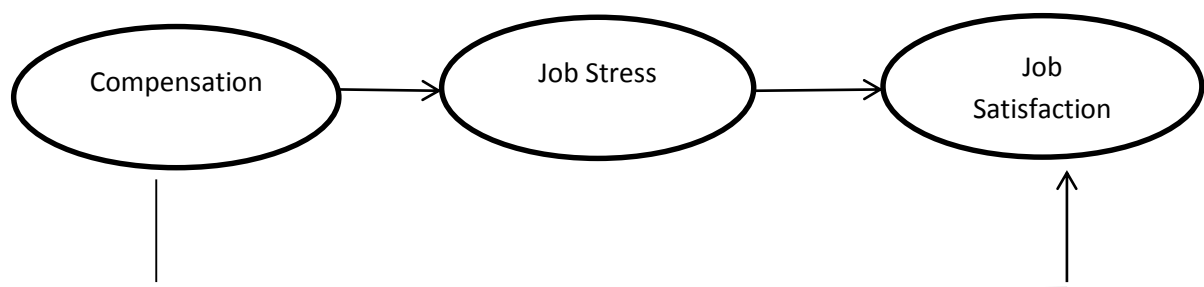
Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja

H2 : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka model penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1.

Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) (Wu & Watkins, 1994) yang terdiri dari intrinsik,

ekstrinsik dan general. Stres kerja diukur dengan menggunakan beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas kerja (Hasibuan, 2014). Sedangkan indikator kompensasi

terdiri dari yang terdiri dari upah dan gaji, insentif dan tunjangan (Hasibuan, 2014).

Pada penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan hotel non bintang di Denpasar, Bali yang melibatkan 105 responden dengan teknik random sampling. Data dikumpulkan dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Tabulasi data menggunakan skala Likert 5, sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Seluruh responden memberikan respon yang baik walaupun kendala yang dihadapi tetap menggunakan protocol kesehatan di masa pandemic covid-19 seperti sekarang ini, selain itu beberapa hotel non bintang bahkan sudah merumahkan karyawan mereka akibat dampak dari pandemic ini, sehingga hanya 105 kuesioner yang terkonfirmasi dapat digunakan untuk

analisis lebih lanjut. Data yang dikumpulkan kemudian di uji validitas dan reliabilitasnya. Apabila memenuhi syarat, maka data akan dilanjutkan dengan menggunakan path analysis.

HASIL

Responden pada penelitian ini cenderung memiliki umur terbanyak berada pada kisaran 20 sampai dengan 29 tahun. Status responden pada penelitian ini dominan belum menikah. Responden terbanyak memiliki masa kerja yakni 1 sampai 5 tahun. Untuk jenis kelamin, pada penelitian ini responden didominasi dengan jenis kelamin laki-laki.

Berikut ini karakteristik responden pada penelitian ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Klasifikasi	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
Umur	20 – 29 tahun	43	40,95
	30 – 39 tahun	28	26,67
	40 – 49 tahun	27	25,71
	≥ 50 tahun	7	6,67
Status	Belum Menikah	67	63,81
	Menikah	38	36,19
Masa Kerja	1 – 5 tahun	42	40,00
	6 – 10 tahun	35	33,33
	> 10 tahun	28	26,67
Jenis Kelamin	Laki-laki	79	75,24
	Perempuan	26	24,76

Pada penelitian ini dilakukan pengujian pola hubungan antar variabel yang diteliti sehingga menunjukkan pengaruh langsung maupun tidak langsung berdasarkan

hipotesis yang diajukan. Data yang diperoleh terbukti valid (karena nilai nya diatas 0,3) dan reliabel (nilainya diatas 0,7).

Theory Trimming

Pada Theory Trimming menunjukkan pembuktian model didukung oleh data empirik. Uji validasi koefisien path pada jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi dengan melihat nilai level of significant (sig) < 0,05.

Berikut ini *level of significant* masing-masing variabel.

Substruktur 1

$$X = 0,000 < 0,05$$

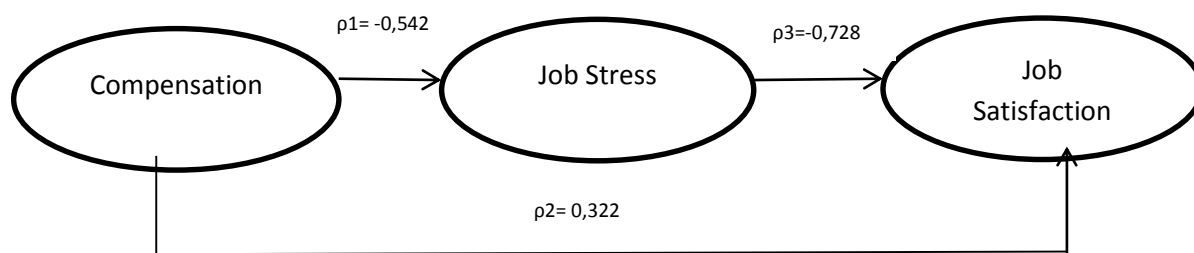
Substruktur 2

$$X = 0,000 < 0,05$$

$$Y1 = 0,000 < 0,05$$

Pengujian Hipotesis

Berikut ini hasil perhitungan analisis *path* dengan menggunakan SPSS yang bertujuan untuk menghitung pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.

Path Analysis Model

Tabel 1
Ringkasan Hasil

Kontribusi	Koefisien Jalur	t (hitung)	(Sig.)	Keterangan
Kompensasi (X) terhadap Stres kerja (Y ₁)	-0,542	-2,471	0,000	Signifikan
Kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja(Y ₂)	0,322	3,524	0,000	Signifikan
Stres kerja (Y ₁) terhadap kepuasan kerja (Y ₂)	-0,728	-9,746	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Adapun uraian hipotesis penelitian, antara lain :

- 1) Kompensasi berpengaruh terhadap stres kerja

Pada Tabel 1, t hitung diperoleh -2,471 menyatakan koefisien analisis jalur adalah signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh 0,000. Ini berarti pengaruh kompensasi terhadap stres kerja terbukti negatif dan signifikan, hal ini berarti bahwa semakin karyawan merasakan

kompensasi yang sesuai maka semakin rendah tingkat stres mereka pada pekerjaan.

- 2) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh hasil perhitungan dimana t hitungnya 3,524 dan taraf sig. senilai 0,000 dinyatakan signifikan. Oleh karena itu, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dinyatakan positif dan signifikan. Ini berarti bahwa karyawan akan merasakan

kepuasan kerja yang lebih tinggi apabila mereka merasakan kompensasi yang diterima sudah sesuai.

3) Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Tabel 1 menunjukkan bahwa t hitung $-9,746$ adalah signifikan dengan taraf signifikansi yakni $0,000$ (atau kurang dari $0,005$). Dapat diartikan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yaitu negatif dan signifikan. Ini berarti bahwa, semakin karyawan merasakan tingkat stres yang tinggi maka kepuasan kerja mereka akan semakin menurun.

PEMBAHASAN

1) **Kompensasi berpengaruh terhadap stres kerja karyawan**

Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, yang dapat diartikan bahwa ketika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai maka semakin puas mereka terhadap pekerjaannya, namun sebaliknya, kepuasan kerja mereka akan menurun apabila kompensasi yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Indikator untuk mengukur stres kerja karyawan sudah dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan, hal ini ditunjukkan dengan pemberian kompensasi yang sudah sesuai dengan pekerjaan. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saxena & Rai (2016) dimana menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Karyawan akan merasakan stres yang tinggi ketika mereka menghadapi kenyataan kompensasi yang mereka terima tidak sesuai (Herawan, *et al.*, 2019).

2) **Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan**

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai. Indikator untuk mengukur kompensasi sudah dengan baik dikelola oleh perusahaan sehingga ketika mereka merasakan bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan mereka maka semakin tinggi kepuasan mereka pada pekerjaannya.

Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2018); Darma & Supriyanto (2017) dimana kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi baik langsung maupun tidak langsung, apabila dikelola dengan baik maka akan dapat meningkatkan perasaan puas karyawan pada pekerjaan mereka, hal tersebut justru akan sangat menguntungkan perusahaan.

3) **Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan**

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut memperlihatkan bahwa karyawan yang memiliki kecenderungan stres kerja yang tinggi maka akan menurunkan perasaan puas mereka pada pekerjaan, namun sebaliknya kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila stres kerja yang dirasakan rendah. Karyawan pada industri perhotelan sering kali harus dapat mengelola stres mereka terutama pada saat dimana wisatawan yang menginap tinggi. Indikator kepuasan kerja diperlihatkan pada penelitian ini sudah dikelola dengan baik oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari semangat karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan.

Sesuai dengan hasil penelitian Choi, *et al.* (2017); Mullen, *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang baik terutama beban kerja yang sesuai maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami.

SIMPULAN

Berikut kesimpulan penelitian ini :

- 1) Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, ini menunjukkan bahwa semakin karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai maka semakin rendah tingkat stres mereka pada pekerjaan.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, ini berarti bahwa karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai.
- 3) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa semakin rendah tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan pada pekerjaannya maka semakin tinggi kepuasan kerja mereka.
- 4)

DAFTAR PUSTAKA

Adebayo, S. O., & Ogunsina, S. O. 2011. Influence of supervisory behaviour and job stress on job satisfaction and turnover intention of police personnel in Ekiti State. *Journal of Management and Strategy*, Vol. 2, No. 3, 13.

Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y. G & Alam, S. S. 2009. A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia:

Empirical Study. European Journal of Social Sciences, Vol. 8, No. 1, pp. 121-131.

- Albrecht, T. L. 1982. What job stress means for the staff nurse. *Nursing Administration Quarterly*, 7(1), 1-11
- Ardana, K., Mujiati, N. W., Utama, I. W. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Aziri, B. 2011. JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Berg, Z & Theron, A. Eds. 2000. *Psychology in the work context*. Oxford: Oxford University Press. P. 480
- Bhatti, N., Jiskani, M., Pathan, M. A., Magsi, M. R. 2011. Emperical analysis of job stress on job satisfaction among University Teachers in Pakistan. *International Business Research*, Vol. 4, No. 3, pp. 264-270.
- Choi, S. C., Lee, J. S., Sim, S. Y., Lee, J. H., & Park, J. H. 2017. The effect of job stress and depression on job satisfaction among workers in small and medium sized enterprises. *Journal of convergence for information Technology*, 7(1), 1-9.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. 2017. The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1).
- Handoko, T. Hani, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Salemba Empat
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawan, A. H., Haryadi, H., & Indyastuti, D. L. (2019). The Effect Of Compensation, Job Stress, And Motivation On Job Satisfation. *JOURNAL OF*

- RESEARCH IN MANAGEMENT*, 2(1).
- Jehangir, M. Nasir, M., Ayaz, M. T., Shaeed, S. 2011. Effects of job stress on job performance and job satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 13, No. 7, pp. 567-589.
- Mahendrawan, I. G. 2015. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, pp. 3936-3961
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Edisi 10*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mullen, P. R., Malone, A., Denney, A., & Santa Dietz, S. 2018. Job stress, burnout, job satisfaction, and turnover intention among student affairs professionals. *College Student Affairs Journal*, 36(1), 94-108.
- Nugroho, A. D. dan Kunartinah. 2012. Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Stikubank Semarang*, hal. 153-169
- Nurchayani, N. M. & Adnyani, I. G. A. D. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1, pp. 500-532.
- Puspitawati, N. M. D & Riana, I. G. 2014. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 1, pp.68-79
- Rivai, V dan Sagala, E J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jilid 2*. Cetakan Ke-4. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Saxena, N., & Rai, H. 2016. Correlations and organisational effects of compensation and benefits, job satisfaction, career satisfaction and job stress in public and private hospitals in Lucknow, India. *Asia-Pacific Journal of Health Management*, 11(2), 65-64.
- Supriyanto, S. 2018. Compensation effects on job satisfaction and performance. *Human Systems Management*, 37(3), 281-285.
- Wu, K. F. J., & Watkins, D. 1994. A Hong Kong validity study of the Job Description Index. *Psychologia: An International Journal of Psychology in the Orient*.
- Zhu, Y. 2013. A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293.