

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN KERTHA WISATA DENPASAR**

**Ni Putu Harleni Primayanti<sup>1</sup>, Gde Bayu Surya Parwita<sup>2</sup>, Putu Agus Eka Rismawan<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : niputuharleniprimayanti@gmail.com

### **Abstrak**

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan karyawan Akademi Pariwisata Denpasar yang berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar, yaitu sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel dengan metode *sampling jenuh*, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar. Kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar.

**Kata kunci: Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan**

### **Abstract**

*Employees with high levels of job satisfaction are more motivated to achieve company goals. The purpose of this study was to explain the effect of compensation and work stress on job satisfaction of the employees of the Kertha Wisata Denpasar Education Foundation. The population in this study were all employees of the Denpasar Tourism Academy under the auspices of the Kertha Wisata Denpasar Education Foundation, as many as 45 people. The sampling technique used is a sampling technique with saturated sampling method, so that the number of samples in this study was 45 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The test results show that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction of the Kertha Wisata Denpasar Education Foundation employees. Job stress has a negative and significant effect on employee job satisfaction at the Kertha Wisata Denpasar Education Foundation. Compensation and work stress have a positive effect on employee performance at the Kertha Wisata Denpasar Education Foundation.*

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

## I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja ditentukan oleh hasil yang mereka dapatkan, sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang mereka lakukan (Lie, 2018). Misalnya, jika karyawan merasa bahwa mereka bekerja jauh lebih keras daripada karyawan yang lain namun mendapatkan upah yang lebih rendah, mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap atasan atau rekan kerja mereka, maka mereka akan merasa tidak puas dan akan menyebabkan menurunnya produktivitas.

Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan karyawan agar aktif melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa karena sebagian besar karyawan dengan pendidikan yang baik tidak puas dengan pekerjaan dan gaji yang mereka dapatkan sehingga untuk menghentikan permasalahan tersebut instansi/organisasi perlu memberikan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan karyawannya sehingga dapat bekerja secara maksimal (Simanjuntak dan Purba, 2020).

Berdasarkan teori apabila kompensasi yang diberikan sudah tepat dan sesuai dengan harapan serta beban kerja yang ditanggung karyawan maka kepuasan kerja karyawan pun seharusnya tinggi dimana hal tersebut diperkuat oleh penelitian-penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dwi dan Atmaja (2020), Junaedy *et al.*, (2020), Novialni dan Pragiwani (2020) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi

terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Veri dan Rahayu (2017) dan Seidy (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi, stres kerja juga merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Adanya stres kerja berdampak kepada penurunan kepuasan kerja karyawan. Stres dan ketidakpuasan akan meningkat jikalau karyawan tersebut ditempatkan dalam pekerjaan yang memiliki tuntutan yang berlebih dan bermasalah atau di tempat yang memiliki ketidakjelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan. Serupa dengan makin sering karyawan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka makin besar stres dan ketidakpuasan yang ditimbulkan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan Yasa dan Dewi (2019), Wirya (2020), Andika dan Irmayanti (2021) menemukan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Polopadang *et al.*, (2019) yang menemukan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif namun tidak signifikan. Sementara hasil penelitian Miranda *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian lainnya oleh Azizah dan Fauzany (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pra survei, peneliti menemukan beberapa masalah di Akademi

Pariwisata Denpasar yang mengindikasikan bahwa belum sepenuhnya karyawan merasakan kepuasan kerja. Misalnya, saat melakukan *work from home*, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan monoton sehingga menyebabkan kejenuhan. Masing-masing dosen dan staf administrasi mempunyai tuntutan pekerjaan yang tinggi pada saat masa pandemi sehingga membuat karyawan menjadi kelelahan.

Selain itu, kurang adanya inisiatif dosen berupa kreativitas dalam kegiatan pembelajaran daring dimana hal-hal seperti produktif dalam bekerja, bertanggung jawab, memiliki daya tahan dalam menghadapi kesulitan dan memiliki semangat bekerja cenderung rendah dibuktikan dengan adanya beberapa dosen yang terlihat hanya sekedar dalam memberikan tugas. Selanjutnya adalah belum optimalnya seorang dosen dalam membuat sebuah penelitian serta penyuluhan terhadap masyarakat tentang bidang ilmu yang diemban oleh beberapa dosen tersebut. Hal tersebut diduga terjadi ketika ada seorang dosen maupun staf administrasi yang bekerja sesuai target atau ada dosen yang berprestasi, akan tetapi karyawan tersebut merasa imbalan atau *reward* yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Adapun secara sistematis pemberian gaji pokok pada Akademi Pariwisata Denpasar dapat diketahui pemberian gaji pokok untuk karyawan golongan I/a dan I/b sebesar 1.560.800 – 2.472.900 masih dibawah UMK (Upah Minimum Kota) Denpasar yakni Rp. 2.553.000 per bulan dimana hal tersebut dikeluhkan oleh para karyawan karena kompensasi dalam bentuk uang berada di bawah standar minimum dan kompensasi dalam bentuk non moneter tidak sesuai dengan beban

yang ditanggung seorang dosen maupun staf administrasi. Hal tersebut mengakibatkan beberapa karyawan yang mengeluh karena kompensasi yang diberikan masih dirasa kurang cukup, karena dianggap bahwa pemberian kompensasi finansial langsung yang diberikan hanya mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari tetapi tidak mencukupi kebutuhan yang lainnya. Beberapa karyawan juga mengeluh tentang adanya pemberian gaji tidak sesuai dengan jabatan. Permasalahan lainnya adalah stres kerja yang dialami oleh seperti adanya tuntutan kerja yang memiliki *deadline* tidak seperti biasanya seperti pengumpulan laporan harian online dan absensi. Selain itu, dosen harus mampu menguasai berbagai aplikasi pembelajaran daring, penilaian harus dilakukan secara daring, dosen harus meluangkan lebih banyak waktu dari biasanya untuk menanggapi peserta didik dalam memahami materi belajar, pengeluaran biaya lebih dalam pembelian kuota internet, ditambah lagi hambatan jaringan internet yang tidak stabil. Selain itu dosen juga dihadapkan pada tekanan permasalahan kehidupan perekonomian rumah tangga sehari-hari yang biasa dilakukannya setelah aktivitas mengajar. Dosen dan karyawan merasa bahwa *work from home* ini lebih berat dari biasanya dan bisa sampai 2x kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti berusaha menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar yang meliputi kompensasi dan stres kerja. Sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah Diatas Maka Dibuat Perumusan Masalah Sebagai Berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar?
3. Apakah kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar.
2. Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Teori Atribusi

Teori Atribusi (*Atribution Theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1972-1973) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara tertentu (Robbins dan Judge, 2017).

### 2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018).

### 2.3 Kompensasi

Menurut Sinambela (2017) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi.

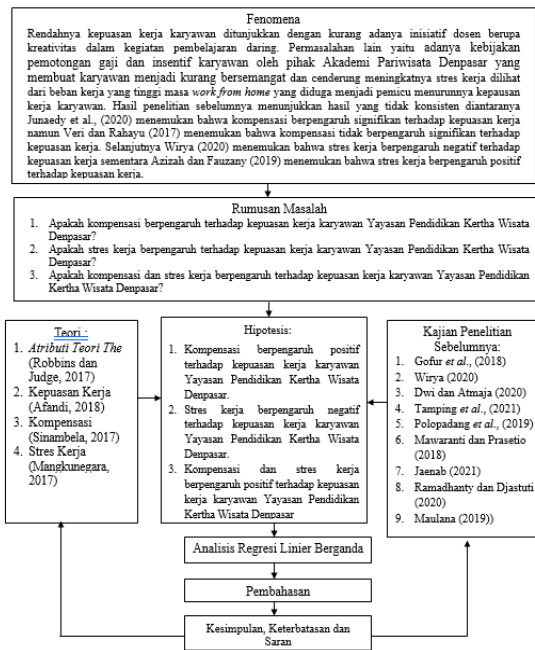
### 2.4 Stres kerja

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat dilihat dari munculnya emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

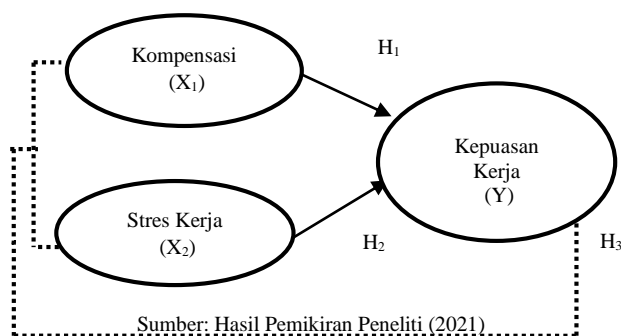
3.1 Kerangka Berpikir

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Gambar 2 Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

3.2 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah dugaan yang sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Hipotesis dimaksudkan untuk memberikan arah bagi analisis penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar
- H<sub>2</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar
- H<sub>3</sub>: Kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar

IV METODE PENELITIAN

4.1 Metode Penentuan Sampel

Lokasi penelitian ini bertempat di salah satu unit pendidikan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar yaitu Akademi Pariwisata (AKPAR) Denpasar yang beralamat di Jl. Tukad Balian No.15, Renon, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80239.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Kompensasi dan stress kerja,kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu adalah karyawan Akademi Pariwisata Denpasar yang berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar sejumlah 45 orang yang terdiri atas 20 dosen, 20 karyawan tetap dan 5 karyawan kontrak. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang dan sifatnya relatif homogen maka dalam penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel yaitu sampel jenuh. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu prosedur statistik dalam menganalisis pengaruh antara variabel *independen* dan variabel *dependen*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis ini bertujuan untuk memperoleh koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang

telah dibuat akan diterima atau tidak. Menurut Sugiyono (2018) bentuk umum dari regresi linier berganda secara sistematis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

a = Nilai konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> = Variabel Bebas X<sub>1</sub>

X<sub>2</sub> = Variabel Bebas X<sub>2</sub>

e = Error term

## V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan hasil pengujian validitas bahwa nilai tiap indikator dari variabel kompensasi, stress kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen tersebut adalah valid, dan layak dijadikan instrumen penelitian

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

### 5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stress kerja, kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,801	2,561		6,169	0,000
Kompensasi	0,649	0,138	0,554	4,715	0,000
Stres Kerja	-0,175	0,072	-0,287	-2,441	0,019
R					0,721
R Square					0,520
Adjusted R Square					0,487
F Hitung					22,738
Sig.					0,000

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,801 + 0,413X_1 + 0,447X_2$$

Hasil perhitungan nilai a, b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub> antara kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa:

- a) a = 15,801, artinya jika kompensasi (X<sub>1</sub>) dan stress kerja (X<sub>2</sub>) bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja sebesar 15,801.
- b) b<sub>1</sub> = 0,649, artinya setiap meningkatnya tingkat kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja (Y) sebesar 0,649.
- c) b<sub>2</sub> = -0,175, artinya setiap meningkatnya nilai stress kerja (X<sub>2</sub>) sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh menurunnya kepuasan kerja (Y) sebesar 0,175.

### 5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk mengetahui residual ditribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat signifikan pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Apabila nilai signifikan K-S lebih besar

dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal, namun apabila nilai signifikan K-S lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal).

## 2) Uji Multikoleniaritas

Ada beberapa Teknik untuk mendeteksi tidak adanya gejala multikoleniaritas yaitu mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 0,10 maka dikatakan tidak terjadi multikoleniaritas, sedangkan jika nilai *tolerance* lebih besar atau sama dengan 0,10 maka dapat dikatakan multikoleniaritas (Ghozali, 2018).

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji Glejser yaitu jika nilai signifikan lebih besar atau sama dengan 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 5.4 Analisis Koefisien determinasi

Dari Tabel diperoleh nilai *R square* sebesar 0,520. Dengan demikian pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar adalah sebesar 52,0%, sedangkan sebesar 48,0% dipengaruhi factor lain diluar penelitian ini.

## 5.5 Uji T (t-test)

Hasil uji t pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar pada tabel 4 menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,715 serta nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar,

sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

- 2) Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,441 serta nilai signifikan sebesar  $0,019 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

## 5.6 Uji F

Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Hasil uji F pada table 4 menunjukkan bahwa nilai F Hitung sebesar 22,738 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan kompensasi dan stres kerja secara bersamaan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar.

## 5.7 Pembasan Hasil Penelitian

### 5.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak maka karyawan akan merasa senang dan hasil yang diperoleh sesuai dengan jerih payah yang telah mereka keluarkan sehingga kepuasan kerja karyawan akan ikut meningkat. Dengan pemberian kompensasi yang tepat dapat membuat karyawan merasa puas atas input yang telah diberikan berbanding lurus dengan input yang didapat, merasa semua kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi, serta

mencegah pemikiran karyawan untuk keluar atau resign dari organisasi atau instansi (Hendro, 2018). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Dwi dan Atmaja (2020), Junaedy *et al.*, (2020), Novialni dan Pragiwani (2020) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **5.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar**

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar. Hasil ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat stress kerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan menurun. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila karyawan ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Yasa dan Dewi (2019), Wirya (2020), Andika dan Irmayanti (2021) menemukan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **5.7.3 Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kompensasi dan stres kerja secara bersamaan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar. Hal ini berarti bahwa besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, yang diikuti dengan pengelolaan stress kerja yang baik, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari oleh Jaenab (2021) menyatakan bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **VI PENUTUP**

### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar.
- 2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar.
- 3) Kompensasi dan stres kerja secara bersamaan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar.

### **6.2 Keterbatasan dan saran**

#### **6.2.1 Keterbatasan**

Keterbatasan penelitian ini hanya menguji kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan



lingkungan kerja.

## 6.2.2 Saran

- 1) Sebaiknya pimpinan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar lebih memperhatikan beban yang diberikan kepada setiap karyawannya, agar sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan dan sesuai dengan gaji yang diberikan sebagai imbalan kerja, sehingga karyawan tidak merasa terbebani saat bekerja.
- 2) Sebaiknya pimpinan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar perlu lebih terbuka kepada setiap karyawan mengenai kesempatan yang sama untuk menempati suatu jabatan tertentu, sehingga karyawan merasa diperhatikan kemampuannya dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 298. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10457>
- Azizah, N., & Fauzany, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. *Manners*, 2(2), 135–147.
- Cindy Christine Miranda, Sirajuddin, A. G. (2020). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Industri Pembangkit Listrik. *Jurnal Teknik Industri*, 10(1), 85–94.
- Dwi, P. M., & Atmaja, P. D. C. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 09(8), 248373.
- Ghozali, I. (2018). *Statistik Non-Parametrik: Teori Dan Aplikasi Dengan Program SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hendro, T. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP CV. KARYA GEMILANG. *Agora*, 6(1).
- Junaedy, Liong, H., & Karim, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV . Karang Abadi Makassar. *Jurnal Karimah STIE AMKOP Makassar*, 5(2), 1494–1501.
- Katili, S., & Heri Prasetyo. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ESTADANA VENTURE CABANG KOTABUNAN SULAWESI UTARA. *JOURNAL COMPETENY OF BUSINESS*, 5(1).
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Prespektif Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangcuprawira. (2017). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia Strategik* (Ghalia (ed.)).
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Dua). ALFABETA.
- Novialni, R., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Pt. Mitra Karunia Indah. *Responsive*, 3(1), 35. <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i1.28918>
- Nurini et al. (2017). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(2).
- Polopadang, K. Y., Tewel, B., Walangitan, M. D., Konflik, D., Stres, D. A. N., Terhadap, K., Kerja, K., Kinerja, D. A. N., & Walangitan, M. D. (2019). Dampak Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5215–5224. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26130>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (edisi 13 j). Salemba Empat.
- Seidy, M. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3458–3467. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21612>
- Simanjuntak, A. N., & Purba, Y. L. (2020). PEMBERIAN KOMPENSASI KEPADA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KOTA PEMATANGSIANTAR DALAM MENGUKUR KEPUASAN KERJA. *Jurnal Stindo Profesional*, VI(6), 3–7.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Group.
- Tjiong Fei Lie, H. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Veri, A., & Rahayu, A. T. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika. *Jurnal CKI On SPOT*, 10(1), 1–10.
- Wirya, K. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60. <https://doi.org/10.31227/osf.io/egvng>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229.