

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

**ISSN (ONLINE) 2598-9936**



**INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES**  
PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **The Effect of Job Stress, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction with Motivation as an intervening variable at PT. Setia Kawan Grup**

*Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Setia Kawan Grup*

**Dwi Mahdiana, dwimahdiana2@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

This study aims to examine the effect of work stress, work environment, and compensation on job satisfaction with motivation as an intervening variable. The approach used in this research is a quantitative approach. The sample in this study were 70 employees at PT. Loyal Friends Group. The data used in this study is questionnaire data. Data collection techniques using questionnaires, interviews, observations, and documentation. Data analysis using software smartPLS 3.2.8. The results obtained from the path analysis showed that job stress had no significant effect on job satisfaction, job stress had a significant effect on motivation, work environment had no significant effect on job satisfaction, work environment had no significant effect on motivation, compensation had a significant effect on job satisfaction, compensation has a significant effect on motivation, motivation has a significant effect on job satisfaction, job stress does not have a significant effect on job satisfaction through the motivation variable as an intervening variable, the work environment does not have a significant effect on job satisfaction through the motivation variable as an intervening variable, compensation has a significant effect on job satisfaction through motivation variable as an intervening variable. Keywords: Job Stress, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction, Motivation.

Published date: 2021-10-31 00:00:00



## Pendahuluan

Di era globalisasi ini persaingan bisnis dalam semua sektor ekonomi semakin ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi paling penting dalam setiap kegiatan perusahaan.[1] Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi proses kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan. Tujuan perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal harus didukung dengan kemampuan sumber daya manusia yang baik,[2] dalam hal ini karyawan yang ada di dalam perusahaan itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan di PT. Setia Kawan Grup, Dsn. Jurang Sari RT. 023 RW.009 Ds. Belahan Tengah Jl. Tribuana Tungga Dewi Kab. Mojokerto - Mojosari. Awal berdiri perusahaan ini pada tahun 1990. Merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan material bahan bangunan.

Masalah utama pada PT. Setia Kawan Grup pada tahun 2018 menurun dan kepuasan kerja juga mengalami penurunan. Penurunan ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan yang kurang maksimal yang mengakibatkan tidak tercapainya target dalam pengolahan material bahan bangunan sehingga berdampak pada pengiriman ke konsumen menjadi terhambat. Perusahaan sudah memberikan layanan dan benefit yang sesuai, sehingga menurut perusahaan karyawan sudah merasa puas. Namun hal ini berbanding terbalik dengan apa yang diperkirakan oleh perusahaan yang mengalami penurunan kinerja dan semangat kerja karyawan. Berdasarkan pada tabel berikut :

No	Bulan	Target Pasir (ton)	Realisasi Pasir (ton)	Target Korat (ton)	Reslisasi Korat (ton)	Keterangan
1	Januari	7.000	6.800	6.000	5.750	Tidak Terlampaui
2	Februari	7.000	6.500	6.000	5.800	Tidak Terlampaui
3	Maret	7.000	6.700	6.000	5.800	Tidak Terlampaui
4	April	7.000	6.700	6.000	5.950	Tidak Terlampaui
5	Mei	7.000	6.800	6.000	5.900	Tidak Terlampaui
6	Juni	7.000	6.850	6.000	5.850	Tidak Terlampaui
7	Juli	7.000	6.750	6.000	5.850	Tidak Terlampaui
8	Agustus	7.000	6.800	6.000	5.700	Tidak Terlampaui
9	September	7.000	6.950	6.000	5.700	Tidak Terlampaui
10	Oktober	7.000	6.900	6.000	5.800	Tidak Terlampaui
11	November	7.000	6.850	6.000	5.750	Tidak Terlampaui
12	Desember	7.000	6.750	6.000	5.700	Tidak Terlampaui

**Table 1. Produktivitas Kerja Karyawan PT. Setia Kawan Grup**

Pada tabel diatas bahwa realisasi mengalami penurunan dari target yang ditetapkan perusahaan hal ini juga di pengaruhi penurunan dari kepuasan kerja karyawan yang diakibatkan dari kurangnya motivasi, lingkungan yang kurang mendukung dan tingginya tingkat stres kerja pada karyawan.

[3] Berdasarkan masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai variabel Intervening pada PT. Setia Kawan Grup”.

Dengan merujuk pada uraian latar belakang di atas sebagai kesenjangan maka disusunlah pernyataan masalah, yaitu adanya indikasi produktivitas kerja belum mencapai target. Adapun permasalahan penelitian adalah mengapa produktivitas kerja pada perusahaan tersebut belum mencapai target. Dari pemaparan tersebut, maka dapat diperoleh rumusan sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi sebagai variabel Intervening?

## Metode Penelitian

### A. Populasi dan Sampel

1. Populasi : Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Setia Kawan Grup yang berjumlah 70 pegawai.
2. Sampel : pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling (sampling jenuh).[4]

### B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data : Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif.[5] Selanjutnya akan dianalisis dengan teknik analisis jalur Software SmartPLS 3.2.8
2. Sumber Data : Sumber data di dalam penelitian ini ada dua, yaitu sumber data primer dan sumber data skunder.

### C. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner : Dalam pengumpulan data untuk mendapatkan objektivitas penelitian, peneliti menggunakan teknik kuisisioner karena data yang diperoleh dari penelitian lapangan akan menjadi hasil bagi peneliti.
2. Wawancara : Peneliti melakukan wawancara kepada manager perusahaan guna untuk mendapatkan data dan informasi dan kemudian akan diolah oleh peneliti.
3. Observasi : Data yang diperoleh pada teknik observasi ini guna untuk mengetahui sejarah dan juga visi misi perusahaan yang kemudian data tersebut akan diolah oleh peneliti.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Dalam bab ini peneliti akan menyajikan hasil dari analisis data yang merupakan hasil pengamatan sejumlah variabel yang telah digunakan dalam model regresi dengan menggunakan program aplikasi SmartPls 3.0. Yang mana telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa penelitian ini melibatkan tiga variabel eksogen yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Kemudian satu variabel endogen yaitu kepuasan kerja dan satu variabel intervening yaitu motivasi.

#### 1. Menilai *Outer Model*

Terdapat lima kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*. [6]

##### *Convergent Validity*

*Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.[7] Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5 -0,6 sudah dianggap cukup.[8] Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,6. Penilaiannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Stres Kerja	Lingkungan kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Motivasi
X1.1	0,811			
X1.2	0,834			
X1.3	0,848			
X1.4	0,835			
X1.5	0,804			
X2.1		0,909		



X2.2		0,947		
X2.3		0,815		
X3.1	0,903			
X3.2	0,905			
X3.3	0,823			
Y1		0,936		
Y2		0,896		
Y3		0,777		
Y4		0,890		
Z1				0,846
Z2				0,889
Z3				0,790
Z4				0,798

**Table 2. Outer Loading**

Hasil pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat pada Tabel 2. Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena masih ada beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60.

Kemudian dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60. Sehingga hanya menyisahkan *loading factor* yang memiliki nilai di atas 0,60, yang akan digunakan untuk memenuhi nilai *convergen validity*.

#### *Average Variance Extracted*

*Average Variance Extracted* merupakan pengujian untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Dapat dilihat dengan metode *average variance extracted (AVE)* untuk setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk disajikan pada tabel berikut :

Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Stres Kerja (X1)
Lingkungan Kerja (X2)
Kompensasi (X3)
Kepuasan Kerja (Y)
Motivasi (Z)

**Table 3. Nilai Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)**

Dari Tabel 3 diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada *permasalahan konverge validity* pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. *Convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji.

## Discriminant Validity

*Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator yang dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square root* dari *average variance extracted (AVE)*. [9] Hasil nilai *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

Kepuasan Kerja	Kompensasi	Lingkungan kerja	Motivasi	Stress Kerja
X1.1	0,782	0,744	0,761	0,818
X1.2	0,642	0,672	0,757	0,842
X1.3	0,718	0,715	0,753	0,862
X1.4	0,684	0,664	0,745	0,843
X1.5	0,670	0,696	0,819	0,816
X2.1	0,815	0,811	0,931	0,883
X2.2	0,854	0,802	0,962	0,915
X2.3	0,655	0,593	0,830	0,680
X3.1	0,909	0,812	0,791	0,764
X3.2	0,895	0,715	0,766	0,694
X3.3	0,830	0,643	0,621	0,644
Y1	0,844	0,711	0,799	0,801
Y2	0,813	0,912	0,807	0,791
Y3	0,591	0,840	0,577	0,600

Y4	0,794	0,925	0,780	0,821
Z1	0,790	0,767	0,774	0,765
Z2	0,783	0,739	0,730	0,738
Z3	0,660	0,637	0,690	0,671
Z4	0,717	0,702	0,678	0,730

**Table 4. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)**

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dibanding *nilai loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik di mana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

#### *Composite reliability*

*Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Reliabilitas Komposit
Kepuasan Kerja
Kompensasi
Lingkungan Kerja
Motivasi
Stress Kerja

**Table 5. Nilai Reliabilitas Komposit**

Tabel 5 model menunjukkan reliabilitas komposit untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

*Cronbach's Alpha.*

*Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7.

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0,898
Kompensasi	0,855
Lingkungan Kerja	0,871
Motivasi	0,851
Stress Kerja	0,884

**Table 6. Nilai Cronbach's Alpha**

Tabel 6 model menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

## 2. Menilai Inner Model

Pengukuran model ini dilakukan dengan menggunakan uji *bootstrapping* yang dapat dilihat pada *R-Square*. Uji *R-Square* dilakukan untuk menguji seberapa besar kemampuan model variabel eksogen untuk menjelaskan variabel endogen. Hasil proses PLS *Alogarithm* untuk nilai *R-Square* dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut

Gambar 1 . Model Stuktural ( *Inner Model* )

R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0,781
Motivasi	0,728

**Table 7. Hasil Uji R-Square**

Berdasarkan data yang ada pada tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,781. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebesar 78,1%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh dari variabel motivasi sebesar 0,728. Nilai tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja sebesar 72,8%. Adapun rumus yang digunakan untuk perhitungan nilai *R-Square* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R\text{-Square} &= 1 - (\sqrt{1 - R^2_1} \times \sqrt{1 - R^2_2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,781} \times \sqrt{1 - 0,728}) \\
 &= 1 - (0,47 \times 0,52) \\
 &= 1 - 0,244 \\
 &= 0,756
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,756. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat di jelaskan oleh model dan variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebesar 75,6%. Sedangkan sisanya sebesar 24,4% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

Berdasarkan data yang telah diolah maka diperoleh hasil yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada

penelitian ini. Uji hipotesis secara langsung atau *direct effect* pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1.96 dan nilai *P-Values* < 0,05 (Ghozali dan Latan, 2014). [10]

Sedangkan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung atau *indirect effect* dengan melihat jika nilai probabilitas (*p-value*) kurang dari 0,05 dan nilai *T-Statistics* > 1,96 maka diketahui terdapat *indirect effect* variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis secara langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui pengukuran *inner model*.

Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDV )	P Values
(X3) -> (Y)	0,259	0,264	0,098	2,659
(X3)-> (Z)	0,397	0,397	0,077	5,129
(X2) -> (Y)	0,158	0,160	0,150	1,056
(X2) -> (Z)	0,202	0,186	0,147	1,370
(Z) -> (Y)	0,301	0,306	0,119	2,524
(X1)-> (Y)	0,243	0,234	0,149	1,659
(X1) -> (Z)	0,321	0,338	0,142	2,261

**Table 8.** Hasil Uji Hipotesis Direct Effect

Berikutnya adalah hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *Indirect Effect* yang diperoleh dari *Spesific Indirect Effect* pada program *SmartPLS 3.0* dalam penelitian ini melalui pengukuran *inner model* adalah sebagai berikut :

Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/S TDEV  )	P Values
(X3)->(Z) -> (Y)	0,120	0,120	0,050	2,398
(X2)->(Z) -> (Y)	0,061	0,059	0,057	0,071
(X1)->(Z) -> (Y)	0,097	0,102	0,062	1,571

**Table 9.** Hasil Uji Hipotesis Indirect Effect

Dari pengujian hipotesis analisis jalur di atas diperoleh pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Bahwa pengujian hipotesis *direct effect* atau efek langsung hasil hipotesisnya beberapa ada yang diterima seperti insentif terhadap semangat kerja, lama bekerja terhadap produktivitas kerja, lama bekerja terhadap semangat kerja, semangat kerja terhadap produktivitas kerja, dan tingkat pendidikan terhadap semangat kerja. Dan ada yang ditolak seperti insentif terhadap produktivitas kerja dan tingkat pendidikan terhadap semangat kerja.

Sedangkan pada pengujian hipotesis *indirect effect* atau efek tidak langsung hasil hipotesis ada yang diterima yaitu lama bekerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja sebagai variabel intervening. Dan ada yang ditolak seperti insentif terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja sebagai variabel intervening dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja sebagai variabel intervening

## Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Setia Kawan Grup.

### 1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan hasil studi empiris pada PT. Setia Kawan Grup yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karena dari 70 karyawan keseluruhan di PT. Setia Kawan Grup ada 34 karyawan distributor, 14 karyawan pemecah batu, 6 karyawan pengayak pasir dan 16 karyawan pencuci pasir yang disetiap bagian tersebut memiliki situasi pekerjaan dan keahlian yang berbeda-beda, sehingga tingkat stres kerja setiap karyawan juga berbeda-beda. Mengingat akan tanggung jawab pekerjaan tersebut membuat karyawan termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut karena kelayakatan karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. Sehingga tidak semua karyawan yang terindikasi stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Jadi kesimpulannya adalah stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Setia Kawan Grup.

### 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi .

Dengan hasil studi empiris pada PT. Setia Kawan Grup yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi motivasi . Karena semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin rendah motivasi kerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Dapat dilihat dari keseluruhan 70 karyawan diantaranya 34 karyawan distributor, 14 karyawan pemecah batu, 6 karyawan pengayak pasir dan 16 karyawan pencuci pasir yang masing-masing bagian tersebut memiliki tingkat kesulitan tersendiri sehingga tingkat stres kerja yang dialami juga berbeda. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah penting bagi karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Jadi kesimpulannya adalah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Setia Kawan Grup.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan hasil studi empiris pada PT. Setia Kawan Grup yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Setia Kawan Grup. Karena didalam PT. Setia Kawan Grup memiliki bagian-bagian pekerjaan yang berbeda-beda seperti distributor, pemecah batu, pengayak pasir, pencuci pasir dan lain-lain, sehingga lingkungan kerja dimasing-masing bagian tentunya berbeda pula. Oleh karena itu lingkungan kerja tidak menjadi patokan terhadap munculnya kepuasan kerja karena setiap karyawan memiliki keahlian masing-masing dan memiliki tingkat kesulitan masing-masing juga pada bagian pekerjaannya. Perusahaan juga sudah berupaya memberikan fasilitas yang memadai dalam menjalankan pekerjaan karyawan seperti peralatan atau mesin-mesin modern dan mess untuk tempat tinggal karyawan dari luar kota dengan harapan kepuasan kerja karyawan meningkat namun nyatanya kepuasan kerja karyawan masih juga rendah. Jadi kesimpulannya adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Setia Kawan Grup.

### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi .

Dengan hasil studi empiris pada PT. Setia Kawan Grup yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi motivasi pada PT. Setia Kawan Grup. Karena lingkungan kerja tidak dijadikan patokan sebagai motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dilihat dari total keseluruhan karyawan yang berjumlah 70 orang yaitu 34 karyawan distributor, 14 karyawan pemecah batu, 6 karyawan pengayak pasir dan 16 karyawan pencuci pasir yang masing-masing bagian tersebut memiliki lingkungan kerja yang berbeda. Perusahaan juga sudah berupaya memberikan fasilitas yang memadai dalam menjalankan pekerjaan karyawan dengan harapan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi namun nyatanya motivasi karyawan masih juga rendah. Jadi kesimpulannya adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Setia Kawan Grup.

### 5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan hasil studi empiris pada PT. Setia Kawan Grup yang menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karena berbagai macam pemberian kompensasi finansial yang layak dari perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berjalan sejajar karena dengan adanya pemberian kompensasi mampu membuat suasana hati karyawan menjadi membaik sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Setia Kawan Grup.

## 6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Dengan hasil studi empiris pada PT. Setia Kawan Grup yang menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi motivasi. Karena berbagai macam pemberian kompensasi finansial yang layak dari perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini berjalan sejajar karena dengan adanya pemberian kompensasi mampu menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Setia Kawan Grup.

## 7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan hasil studi empiris pada PT. Setia Kawan Grup yang menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karena semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan pun juga akan lebih maksimal. Jadi kesimpulannya adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Setia Kawan Grup.

## 8. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi.

Dengan hasil studi empiris pada PT. Setia Kawan Grup yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dilihat dari 70 karyawan keseluruhan di PT. Setia Kawan Grup ada 34 karyawan distributor, 14 karyawan pemecah batu, 6 karyawan pengayak pasir dan 16 karyawan pencuci pasir yang disetiap bagian tersebut memiliki situasi pekerjaan dan keahlian yang berbeda-beda, sehingga tingkat stres kerja setiap karyawan juga berbeda-beda. Mengingat akan tanggung jawab pekerjaan tersebut membuat karyawan termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut karena kelayakannya karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. Sehingga tidak semua karyawan yang terindikasi stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Meskipun motivasi tidak dapat memediasi stres kerja terhadap kepuasan kerja tetapi memaksimalkan motivasi juga sangatlah penting bagi karyawan agar indikasi stres kerja rendah dan kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Setia Kawan Grup.

## 9. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi.

Dengan hasil studi empiris pada PT. Setia Kawan Grup yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Padahal perusahaan sudah berupaya memberikan fasilitas yang memadai dalam menjalankan pekerjaan karyawan seperti peralatan atau mesin-mesin modern dan mess untuk tempat tinggal karyawan dari luar kota dengan harapan motivasi dan kepuasan kerja karyawan meningkat namun nyatanya motivasi dan kepuasan kerja karyawan masih juga rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan variabel motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Setia Kawan Grup.

## 10. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi.

Dengan hasil studi empiris pada PT. Setia Kawan Grup yang menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Karena berbagai macam pemberian kompensasi finansial yang layak dari perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Hal ini berjalan sejajar karena dengan adanya pemberian kompensasi mampu menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Jadi kesimpulannya adalah variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Setia Kawan Grup.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Setia Kawan Grup. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan program *SmartPLS* 3.0 dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan Variabel kompensasi



- berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
2. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi, sedangkan Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
  3. Variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening, sedangkan Variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening.

## References

1. Handoko, T Hani. 2008. Manajemen Personalia. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
2. Handoyo, Seger. 2001. Stres Pada Masyarakat Surabaya. Jurnal Insan Media Psikologi 3 : 61-74. Surabaya, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
3. Hasibuan, Malayu S. P. (2016). Manajemen (dasar, pengertian, dan masalah). Jakarta: Bumi Aksara.
4. Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
5. Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
6. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
7. Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
8. Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
9. Robbin, S.P. 2007. Perilaku Organisasi, Edisi Ke-10, Cet11. PT Indeks.
10. Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.