

## 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

**Work Stress, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction with Motivation as an Intervening Variable in Mineral Water Distributor Company**

*Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Distributor Air Mineral*

**Ahmad Richi Fauzi, richifauzi1105@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 population in this study were all employees of PT. Mago Pasific Abadi totaling 150 employees. The retrieval technique uses the accidental technique method. The sample in this study were 60 employees at PT. Mago Pasific Abadi. The data used in this study are questionnaire data and data sourced from PT Mago Pasific Abadi. Data collection techniques using questionnaires, interviews, observations, and documentation. Data analysis using SPSS Statistics Software version 23.0 The results obtained from the path analysis showed that job stress had significant effect on job satisfaction, work environment had significant effect on job satisfaction, compensation had a significant effect on job satisfaction, motivation has a significant effect on job satisfaction, job stress does have a significant effect on job satisfaction through the motivation variable as the intervening variable, the work environment does have a significant effect on job satisfaction through the motivation variable as the intervening variable

Published date: 2023-01-30 00:00:00

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting sebuah organisasi, dan sebenarnya merupakan faktor pendorong untuk setiap aktivitas di perusahaan. Suatu organisasi dapat melaksanakan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka diperlukan manajemen yang baik terutama sumber daya manusia (SDM), karena sumber daya manusia merupakan modal utama untuk perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan penerahan sumber daya lain dalam organisasi.

Sumber daya yang dimiliki terbatas sifatnya, sehingga perusahaan dituntut untuk dapat mengotorisasi dan mengoptimalkan untuk mencapai tujuannya dan bertahan. Sumber daya manusia adalah salah satu keunggulannya kompetitif suatu organisasi atau perusahaan dalam hal efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas dalam mencapai tujuan. Karena banyaknya permintaan, permintaan pekerjaan di perusahaan menjadi salah satu pendorong stres karyawan. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres pada karyawan antara lain tekanan untuk menghindari membuat kesalahan atau menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, pemimpin yang menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja atau mitra yang tidak bahagia. Karena ketidakseimbangan antara produktivitas dan biaya membayar upah, tunjangan, dan fasilitas lainnya. [1]

Stres kerja yang dialami setiap karyawan mungkin berbeda. Tekanan ditentukan oleh satu orang. Adanya respon psikologis, fisik, atau perilaku terhadap tekanan kerja merupakan hasil interaksi keadaan pribadi, ciri kepribadian khusus, dan perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai, pengalaman masa lalu, kondisi kehidupan, dan kemampuan. Umumnya perempuan yang berpartisipasi dalam lingkungan organisasi (misalnya perempuan profesional dan ibu rumah tangga) mengalami kebutuhan akan peran ganda, sehingga mereka lebih cenderung menanggung stres dan menyebabkan tekanan psikologis berupa kecemasan dibandingkan laki-laki. Kebutuhan akan pekerjaan, keuangan keluarga dan keluarga dapat mengarah pada wanita profesional bahkan laki-laki rentan terhadap tekanan. [2]

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Kenyamanan lingkungan kerja pada karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga kinerjanya dapat dicapai secara maksimal. Saya berharap ada lingkungan kerja yang baik yang dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan. bersiap Tingkat produktivitas karyawan dapat dibuat dengan Lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja adalah segalanya Pekerja atau hal-hal di sekitar karyawan dapat memengaruhi pekerja. Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh Produktivitas karyawan, merupakan aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja Antara lain seperti: pengaturan pencahayaan, level kerja, kebisingan Pencahayaan di sini diartikan sebagai AC dan sirkulasi yang baik Terutama di lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja dan Keamanan properti pekerja atau karyawan..

Kepuasan kerja yang mempunyai kinerja yang baik, maka akan mendapatkan prestasi kinerja yang lebih tinggi dari sebelumnya oleh sebuah perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan itu buruk maka presentasi kinerja yang didapatkan menurun. Kepuasan kerja yaitu kumpulan karyawan yang berinteraksi di lingkungan kerja yang mempunyai penilaian yang tinggi membuat rasa senang dan bangga atas prestasi didapatkan oleh sebuah perusahaan menurut [3], dengan itu kepuasan kerja akan menjadikan nilai baik bagi perusahaan tersebut.

Guna meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, semangat dan kepuasan kerja maka karyawan perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Gaji merupakan hal yang penting dan menjadi motivasi atau motivasi utama bagi karyawan dalam bekerja. kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk motivasi dapat bisa meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan [4]. Gaji yang lebih baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien. Artinya karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya tidak hanya untuk mendedikasikan atau berinvestasi di perusahaan, tetapi juga untuk tujuan lain, yaitu mengharapkan imbalan atau imbalan atas hasil yang telah diberikan. Gaji dinegosiasikan dan ditentukan oleh pemberi kerja dan karyawan. Dalam hal gaji, ada sistem gaji, dan insentif yang menghubungkan gaji dan kinerja dalam beberapa cara.

Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan kontribusi mereka. maka seseorang bekerja untuk mendapatkan bayaran. Kompensasi sangat penting bagi setiap seseorang akan dapat memenuhi kebutuhan pokok (pangan, sandang dan papan) serta kebutuhan kedua dan ketiga. Pada akhirnya memenuhi kebutuhan ini biasanya menentukan kualitas kerja karyawan. Kompensasi setiap karyawan berkaitan dengan bidang pekerjaan karyawan tersebut, sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda-beda. [5]

Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 150 karyawan. Dalam perusahaan kepuasan kerja yang menurun diakibatkan karena faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga karyawan rentan mengalami stres kerja, padahal kompensasi dan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah cukup baik. Hal tersebut berpengaruh besar bagi kelangsungan perusahaan. Jika sebuah karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan tersebut lebih maksimal dan menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal pula.

Namun kinerja karyawan pada PT. MAGO PASIFIC ABADI pada tahun 2020 menurun dan kepuasan kerja Juga berkurang. Penurunan ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan yang lebih rendah dari hasil yang optimal, yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan pengolahan air, yang berdampak pada terhambatnya pengiriman ke

konsumen. PT. MAGO PASIFIC ABADI memiliki masalah kepuasan kerja dalam bisnisnya. Namun, perusahaan telah memberikan layanan dan manfaat yang sesuai untuk kepuasan karyawannya. Namun, hal ini berbanding terbalik dengan harapan perusahaan dengan kinerja dan semangat kerja karyawan yang menurun.

Pada tahun 2020 realisasi mengalami penurunan dari target yang di tetapkan perusahaan juga pengaruhi penurunan dari kepuasan kerja karyawan diakibatkan dari kurangnya motivasi, lingkungan kurang mendukung dan tingginya tingkat stres kerja pada karyawan. Sedangkan absensi dan kehadiran keterlambatan karyawan yang menggambarkan bahwa kinerja karyawan menemui kejenuhan tetapi perusahaan tetap berupa optimal dalam menangani masalah ketidakpuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan memberikan nilai - nilai lebih diluar gaji dan lembur karyawan. Kemudian dibawah ini merupakan data absensi kehadiran karyawan kontrak maupun tetap di PT Mago Pasific Abadi.

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. MAGO PASIFIC ABADI.

## Metode Penelitian

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan, jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik [6]. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang terjadi.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Mago Pasific Abadi Jl.Raya Bypass Km.08 Mojokerto. Waktu dalam penelitian ini rencananya akan dilaksanakan di bulan Desember 2020 sampai selesai

### Variabel Penelitian

No	Nama Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1	Stres kerja (X1)	Tuntutan tugas yang melebihi kemampuanTuntutan peran yang melebihi kemampuanTuntutan antar pribadi yang menyebabkan konflikStruktur organisasi yang tidak jelasKepemimpinan yang kurang baik	Interval
2	Lingkungan kerja (X2)	Suasana kerjaHubungan dengan rekan kerjaTersedianya fasilitas kerja	Interval
3	Kompensasi (X3)	GajiIntensifTunjangan	Interval
4	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiriKepuasan terhadap gajiKepuasan promosiKepuasan terhadap supervisiKepuasan terhadap rekan kerja	Interval
5	Motivasi (Z)	Kebutuhan fisikKebutuhan rasa aman dan keselamatanKebutuhan sosialKebutuhan perwujudan	Interval

**Table 1.** Variabel, Indikator, Dan Skala Pengukuran Data yang diolah (2021)

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari subjek dan objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu penelitian pada (PT.Mago Pasific Abadi, untuk populasi ini memiliki 150 karyawan yang terdiri dari 30 karyawan bagian manajemen pusat dan 120 staf bagian penjualan dan operasi gudang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah teknik *accidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel secara kebetulan, yaitu apabila ada yang ditemui peneliti secara kebetulan maka dapat dijadikan sampel. . Orang yang kebetulan bertemu cocok sebagai sumber data [6]. Seorang akan melakukan sebuah penelitian terdapat karyawannya yang berjumlah 150 karyawan, dan taraf signifikansinya 5% pada suatu perusahaan. Maka berapakah besarnya sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin, sehingga sampel penelitian sebanyak 60 responden

## Jenis dan Sumber Data

Jenis data kuantitatif merupakan data yang dapat diukur dengan skala numerik (angka) dan diolah dengan menggunakan rumus - rumus statistik dan software SPSS. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari. Sumber data primer dalam penelitian ini di dapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner

## Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang di ada variabel (Z) sebagai variabel intervening. Analisis jalur dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F dan uji Sobel

# Hasil dan Pembahasan

## Hasil Penelitian

### A. Profil Responden

Data umum identitas responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Responden yang di ambil dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT.Mago Pasific Abadi yang berjumlah 60 karyawan. Data masing-masing responden mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel-tabel yang diuraikan peneliti dibawah ini.

Klasifikasi	Sampel	%
Jenis kelamin		
Perempuan	46	76,7
Laki-laki	14	23,3
Usia		
20 - 30 tahun	15	25,0
31 - 40 tahun	34	56,7
> 41 tahun	11	18,3
Pendidikan		
SMA/SMK	51	85,0
Sarjana / Diploma	9	15,0

**Table 2.** Deskripsi Karakteristik responden data diolah (2021)

Berdasarkan hasil jawaban dari 60 responden yang memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian, bahwa sebagian besarkaryawan dari PT.Mago Pasific Abadi yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang, dengan persentase sebesar 23,3 %. setengah responden atau karyawan PT.Mago Pasific Abadi memiliki rentan usia 31 - 40 tahun sebanyak 34 orang (56,7%). sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas dengan jumlah 51 atau 85,0%.

### B. Uji Hipotesis

Berdasarkan bagan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa :

No	Hipotesis	nilai sig	kesimpulan
1	Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,001	Berpengaruh
2	Lingkungan Kerja terhadap	0,017	Berpengaruh

	Kepuasan Kerja		
3	Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0,020	Berpengaruh
4	Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	0,000	Berpengaruh
5	Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi	secara tidak langsung Stres Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi	
6	Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi	secara tidak langsung Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi	
7	Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi (Z)	secara tidak langsung Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi	

**Table 3.** Uji Hipotesis

### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari analisis di atas diperoleh signifikansi Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar  $0,001 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari analisis di atas diperoleh signifikansi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar  $0,017 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari analisis di atas diperoleh signifikansi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar  $0,020 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

### 4. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari analisis di atas diperoleh signifikansi Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

### 5. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi (Z)

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar  $-0,493$ . Sedangkan pengaruh tidak langsung Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi (Z) adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai beta Motivasi (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu :  $-0,422 \times 0,379 = -0,159$ . Maka pengaruh total yang diberikan Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu :  $-0,493 - 0,159 = -0,652$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar  $-0,493$  dan pengaruh tidak langsung sebesar  $-0,652$  yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Stres Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi (Z).

### 6. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi (Z)

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar  $0,314$ . Sedangkan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi (Z) adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai beta Motivasi (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu :  $0,300 \times 0,379 = 0,114$ . Maka pengaruh total yang diberikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu :  $0,314 + 0,114 = 0,427$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar  $0,314$  dan pengaruh tidak langsung sebesar  $0,427$  yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi (Z).

### 7. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi (Z)

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan Kompensasi (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar  $r = 0,284$ . Sedangkan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi (Z) adalah perkalian

antara nilai beta X3 terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai beta Motivasi (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu :  $0,364 \times 0,379 = 0,137$ . Maka pengaruh total yang diberikan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu :  $0,284 + 0,137 = 0,421$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,284 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,421 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kompensasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi (Z).

## Pembahasan

Hasil dari penelitian yang ada di atas dapat diketahui seberapa besar Pengaruh Stres Kerja Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS Statistik versi 23.0

### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh signifikansi Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Bergantung pada perspektif pekerja, dimana stres merupakan hasil dari persepsi pekerja bahwa kondisi lingkungan digambarkan sebagai ancaman atau tantangan. Stres adalah suatu kondisi yang membuat orang mempunyai kesan emosi, pikiran, fisiologi, dan proses fisik yang berada di luar normal. Faktor penyebab stres kerja antara lain organisasi, pengembangan profesional, hubungan kerja dan peran internal individu [7]. stres kerja berdasarkan pengukuran fisiologis, penilaian laporan diri (*self report*), pengukuran kehidupan pribadi, dan kebugaran pribadi terhadap lingkungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dan kepuasan kerja, ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah [8]. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tekanan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini diduga karena sebagian besar pendidikan karyawan adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) dan usia diatas 31 tahun yang lebih matang dalam memahami stres kerja, karyawan yang lebih matang karena secara psikologis sudah cukup dewasa dalam menyikapi tekanan kerja sehingga mampu meminimalisir stress kerja yang dialami oleh karyawan tersebut

Karyawan yang merasakan ketidaksetaraan dalam kinerja yang diberikan dan merasa tidak nyaman dalam bekerja dapat menyebabkan stres fisik dan psikologis. Gesekan dan ketidaknyamanan di lingkungan kerja dapat menyebabkan ketidaksesuaian dengan kondisi kerja dan ketidaksesuaian dengan tujuan pribadi perusahaan.

Perbedaan ini akan menimbulkan konflik. Semakin tinggi atau semakin sering konflik terjadi dan terjadi, maka akan semakin negatif pula opini dan penilaian karyawan. Jika seorang karyawan merasa tidak mendapatkan keuntungan pribadi dari lingkungan kerjanya, hal ini akan mempengaruhi tingkat tekanan kerja yang tinggi. Bahkan jika karyawan mendapatkan gaji, promosi dan kelompok kerja yang cukup, emosi negatif karyawan dapat menyebabkan kepuasan kerja yang rendah. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berhipotesis bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [9] yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis dapat menyatakan bahwa signifikansi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Mago Pasific. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja pada PT. Mago Pasific, lebih lanjut terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan

Sedikit banyak pekerjaan mempengaruhi kondisi fisik atau psikologis karyawan. Oleh karena itu bagi manajemen sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan dapat bekerja secara maksimal. lingkungan kerja ergonomis sebagai ilmu terapan, yang bertujuan untuk mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan kenyamanan, efisiensi dan keselamatan dalam desain tempat kerja untuk memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis karyawan perusahaan [10].

Tentunya selain kemauan dan upaya karyawan, kepuasan kerja tidak terjadi secara alamiah, dan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Seperti yang dikatakan oleh [11] ,bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat

kerja dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, namun banyak diantara perusahaan kurang memperhatikan faktor tersebut. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri pegawai tersebut. Hal tersebut tentu saja akan menguntungkan bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian ini dilakukan oleh [12] yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan bagian distribusi tenaga listrik Grasberg.

### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis dapat menyatakan bahwa signifikansi kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Mago Pasific Abadi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Mago Pasific Abadi. Lebih lanjut antara kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan ke karyawan, maka akan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, begitupun sebaliknya, jika kompensasinya kurang, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan

Gaji merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dapat berupa upah per jam, hari, atau pada dasarnya upah berkala. Kompensasi adalah pendapatan yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan oleh perusahaan. Gaji sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, apabila perusahaan memberikan gaji yang tinggi kepada karyawan maka akan berdampak pula pada kepuasan kerja. Kebalikannya juga benar, jika perusahaan menawarkan gaji yang rendah juga akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja. Jika perusahaan memberikan remunerasi yang adil dan sesuai kepada karyawan maka karyawan akan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Gaji sangat penting baik bagi karyawan maupun bagi pemberi kerja. Pasalnya, santunan merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Gaji juga merupakan perwujudan status sosial karyawan. Tingkat pendapatan memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan standar hidup. Remunerasi yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja, semangat kerja dan hasil kerja. Perusahaan yang memperhitungkan standar hidup normal saat menentukan tingkat upah akan memungkinkan karyawan untuk bekerja sekuat tenaga.

Kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung karyawan terkait dengan pekerjaan atau kondisinya sendiri. Perasaan terkait pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji, peluang pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, lokasi pekerjaan, jenis pekerjaan, struktur organisasi kerja, dan kualitas pengawasan. Perasaan yang berhubungan dengannya meliputi usia, kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung [13] yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan.

### 4. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh signifikansi Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Sangatlah penting untuk memahami hubungan ini dan membedakan konsep kepuasan kerja dari motivasi karyawan, karena istilah ini sering menimbulkan kebingungan.. Namun jika dorongan tersebut diperoleh dari unsur kepuasan, maka individu tersebut akan berada dalam keadaan seimbang.

Keadaan keseimbangan (equilibrium condition) pada awalnya diperoleh ketika individu dapat mencapai apa yang benar-benar diinginkan atau ingin dicapai, sehingga manusia merasa puas dan mampu merasa puas. Namun, kekuatan pendorong permintaan bergeser untuk mencapai tujuan lain yang lebih tinggi. Chris Argyris menunjukkan bahwa tujuan kepuasan sasaran bukanlah untuk mencapai kepuasan yang maksimal, melainkan kepuasan yang ideal. Jika keinginan seseorang mencapai tingkat kepuasan yang maksimal, yang akan terjadi adalah ketidakharmonisan antar individu dalam unit kerja. Situasi ini juga dapat menghambat pencapaian dan ekspektasi perusahaan.

Menurut teori kebutuhan, individu akan termotivasi untuk melakukan aktivitas apabila ia menginginkan sesuatu berdasarkan tingkat kepuasan yang ingin dicapai dalam hidupnya. Terdapat berbagai macam teori kebutuhan yang berbeda pada individu, sehubungan dengan level keinginan atau kepuasan yang ingin dicapai. Kepuasan adalah kondisi akhir (dan keadaan), yang dihasilkan dari pencapaian tujuan tertentu. Kondisi tersebut berupa respon emosional seorang karyawan terhadap situasi kerja. Pada saat yang sama, motivasi terutama terkait dengan keinginan pribadi dan bagaimana memenuhi kondisi ini dalam lingkungan kerja yang nyaman.

Kepuasan kerja juga merupakan proses terwujudnya semangat kerja karyawan dan peningkatan efisiensi kerja yang merupakan bentuk kerja yang didorong oleh pemenuhan kebutuhan karyawan. Mampu memenuhi kebutuhan pekerja dengan baik merupakan insentif yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan nyaman dan optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi sebagai variabel *Intervening*.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis dapat menyatakan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT.Mago Pasific Abadi. Hal ini dilihat dari pengujian hipotesis kelima yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan jika dilihat dari hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi pada PT.Mago Pasific Abadi. Artinya variabel motivasi mampu memediasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dengan hasil studi empiris pada PT.Mago Pasific Abadi yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT.Mago Pasific Abadi. Dilihat dari 150 karyawan keseluruhan di PT.Mago Pasific Abadi ada 30 karyawan bagian manajemen pusat, 120 staf bagian penjualan dan operasi gudang 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 kelayalitan karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. Sehingga tidak semua karyawan yang terindikasi stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Meskipun motivasi 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 memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT.Mago Pasific Abadi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh. Bahwa variabel motivasi menjadi variabel *intervening* dari stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja, sehingga variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Maka dari itu motivasi sangatlah penting bagi karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya untuk meminimalisir indikasi stres kerja pada karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih maksimal.

## 6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi sebagai variabel *Intervening*.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis dapat menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Setia Kawan Grup. Hal ini dilihat dari penelitian hipotesis keenam yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan jika dilihat dari hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi pada PT. Mago pasific abadi. Artinya variabel motivasi mampu memediasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dengan hasil studi empiris pada PT. Mago pasific abadi yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 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 naik. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan variabel motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Mago pasific abadi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahwa variabel motivasi menjadi variabel *intervening* dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Lingkungan kerja yang kondusif atau tidak kondusif tidak dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar karena masih banyak faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

## 7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi sebagai variabel *Intervening*.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis dapat menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Mago pasific abadi. Hal ini dilihat dari pengujian hipotesis ketujuh yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan jika dilihat dari hipotesis keenam menunjukkan bahwa variabel kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi pada PT. Mago pasific abadi. Artinya variabel

motivasi mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

Dengan hasil studi empiris pada PT. Mago pasific abadi yang menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Mago pasific abadi. 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. Mago pasific abadi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh. Bahwa variabel motivasi menjadi variabel intervening dari kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja, sehingga variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Dapat dikatakan jika kompensasi ditingkatkan maka korelasinya terhadap motivasi kerja akan semakin baik dan kepuasan kerja karyawan PT. Etowa Packaging Indonesia juga meningkat.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
3. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
4. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening.
6. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening.
7. Variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening.

## References

1. Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
2. Gitosudarmo & Sudita. 2000. Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama. Jogjakarta: Erlangga
3. Handoko, T Hani. 2008. Manajemen Personalial. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
4. Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta
5. Samsudin, Salidi, M.M.M.Pd. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia
6. Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
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. Anitawidanti, H. (2010). Analisis hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja karyawan berdasarkan gender: Studi pada PT Trasindo Surya Sarana. Semarang: Universitas Diponegoro
10. Soetjipto, B. W. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Amara Books
11. Sasono, Eko. 2004. Mengelola Stress Kerja. Semarang, Universitas Pandanaran.
12. Angelia Steelyasinta Pareraway, Christoffel Kojo dan Ferdy Roring. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Jurnal EMBA: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi
13. Surya, S. 2011. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. Jurnal Ekonomi