

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENASASI DAN
STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT VOKSEL ELECTRIC TBK**



DIAJUKAN OLEH: NAMA:

CATHERINE OLIVIA NIM:

115170432

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2021

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN
STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. VOKSEL ELECTRIC TBK**



**DIAJUKAN OLEH: NAMA:
CATHERINE OLIVIA NIM:
115170432**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2021**

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PELAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Catherine Olivia
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170432
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat : ██████████
Telp: -
HP: ██████████

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 15 November 2021



Catherine Olivia

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

Z

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CATHERINE OLIVIA
NO. POKOK MAHASISWA : 115170432
PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN
STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. VOKSEL ELECTRIC
TBK

Jakarta, Agustus 2021

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : CATHERINE OLIVA
NPM : 115170432
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENASASI DAN
STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT VOKSEL ELECTRIC TBK

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Joyce Angeliqne Turangan, S.E., M.Pd.
2. Anggota Penguji : Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.
Herlina Budiono, S.E., M.M.

Jakarta, 18 Januari 2022



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRAK

(A) CATHERINE OLIVIA

(B) PEMBERIAN KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT VOKSEL ELECTRIC TBK DI
BOGOR

(C) XIV

(D) MANAJAMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Voksel Electric Tbk. Terdapat 65 responden dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja.

(F) Kata kunci : Kompensasi, Stress Kerja, Kepuasan Kerja.

(G) Daftar Pusaka 38 (2008 - 2021)

(H) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRACT

(A) CATHERINE OLIVIA

(B) *THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB STRESS ON JOB SATISFACTION ON PT VOKSEL ELECTRIC TBK IN BOGOR*

(C) XIX

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The purpose of this research is to find the effect of compensation and job stress to employee job satisfaction of Voksel Electric Tbk company. The population of this research were employees who have been working at Voksel Electric Tbk company. There are 65 respondents in this research. The result of this research showed that there are positive and significant influence between compensation to job satisfaction and negative and significant influence between job stress to job satisfaction.*

(F) *Keywords: Compensation, Job Stress, Job Satisfaction*

(G) *38 References (2008 - 2021)*

(H) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

HALAMAN MOTTO

Kita lebih kuat dari apa yang kita bayangkan
- Najwa Shibab

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk
keluarga & teman - teman tercinta

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Voksel Electric Tbk. Skripsi ini disusun oleh peneliti dengan tujuan untuk memenuhi sebagian syarat - syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara 2021.

Penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak maka pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M., selaku dosen Pembimbing penulis yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr., Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr., Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi S1Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para dosen dan staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.

7. Untuk keluarga besar penulis yang banyak memberi perhatian, doa, dan dukungan moril maupun materiil selama masa studi di Universitas Tarumanagara.
8. Untuk teman - teman penulis Theresia, Fitri Julianti, Fanny Bidori, Clarencia, Angelia Po, Karmelia Tanzil, Rica Stevany, Lorensya Erchel, Indra Tanardi dan teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini jauh lebih dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, Desember 2021

Penulis

Catherine Olivia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	7
3. Batasan Masalah.....	7
4. Rumusan Masalah.....	8
5. Tujuan dan Manfaat.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Gambaran Umum Teori.....	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
2. Kompensasi.....	12

3.	Stress Kerja.....	17
B.	Kaitan Antara Variabel Variabel.....	20
1.	Kaitan antara kompensasi dan kepuasan kerja.....	20
2.	Kaitan antara stress kerja dan kepuasan kerja.....	21
C.	Penelitian yang relevan.....	23
D.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	25
1.	Kerangka Pemikiran.....	25
2.	Hipotesis.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		26
A.	Jenis Penelitian.....	26
B.	Populasi dan Sampel.....	26
1.	Populasi.....	26
2.	Sampel.....	27
C.	Jenis dan Sumber Data.....	27
1.	Jenis Data.....	27
2.	Sumber Data.....	27
D.	Teknik Pengambilan Data.....	28
E.	Operasional Variabel.....	28
F.	Analisis Validitas dan Realibilitas.....	30
1.	Uji Validitas.....	30
2.	Uji Realibilitas.....	33
G.	Analisis Data.....	34
1.	Outer Model.....	34
2.	Inner Model.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		37

A.	Deskripsi Subjek Penelitian Dan Objek Penelitian	37
1.	Deskripsi Subyek Penelitian.....	37
2.	Deskripsi Objek Penelitian.....	38
B.	HASIL ANALISIS DATA.....	41
1.	Hasil nilai <i>Adjusted R-square</i>	41
2.	Uji Hipotesis.....	42
3.	Uji <i>Goodness of Fit</i>	44
C.	PEMBAHASAN.....	45
BAB V PENUTUP.....		48
A.	Kesimpulan.....	48
B.	Saran.....	48
1.	Saran Bagi Perusahaan:.....	48
2.	Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.....	49
DAFTAR PUSTAKA.....		50
LAMPIRAN 1: KUISIONER.....		54
LAMPIRAN 2: HASIL KUESIONER DAN TANGGAPAN RESPONDEN.....		58
LAMPIRAN 3: DATA FREKUENSI.....		61
LAMPIRAN 4: OUTPUT SMARTPLS.....		62
LAMPIRAN 5: BOOTSTRAPPING.....		64
LAMPIRAN 6: HASIL OLAH DATA DENGAN SOFTWARE SMARTPLS....		65
LAMPIRAN 7: PROFIL PERUSAHAAN.....		67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil survei awal kepuasan kerja 5 karyawan.....	2
Tabel 1.2 Hasil survei awal kompensasi 5 karyawan.....	3
Tabel 1.3 Hasil surveyi awal stress kerja 5 karyawan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian yang relevan.....	21
Tabel 3.1 Skala ordinal.....	26
Tabel 3.2 Variabel operasional.....	27
Tabel 3.3 Kriteria R-square.....	29
Tabel 3.4 Outer Loading.....	30
Tabel 3.5 Average Varinace Extracted.....	32
Tabel 3.6 Cronbach's Alpha.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	31
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	32
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	32
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Kompensasi.....	33
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Stress Kerja.....	33
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determasi (R^2).....	39
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis.....	39
Tabel 4.10 Average Variant Extracted (AVE).....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 3.1 Loading Factor.....	36
Gambar 4.2 Output SmartPLS Bootsrapping.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner.....	57
Lampiran 2: Data Kuesioner.....	61
Lampiran 3: Data Frekuensi.....	64
Lampiran 4: Output SmartPLS.....	65
Lampiran 5: Bootstrapping.....	66
Lampiran 6: Hasil Olah Data dengan software SmartPLS.....	67
Lampiran 7: Profil Perusahaan.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

1. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu asset terpenting di dalam perusahaan. Karyawan juga dituntut untuk memiliki kemampuan dan tanggung jawab yang lebih baik karena adanya tujuan sehingga perusahaan harus melakukan peningkatan di sumber daya manusia. Ini membuat perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawannya karena sangat berpengaruh di dalam pekerjaannya. Menurut Bentley et al (2013) kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang untuk peran atau pekerjaan di dalam suatu organisasi. Menurut Syaikh et al (2012) kepuasan kerja mengacu pada keadaan dimana karyawan menikmati pekerjaan mereka secara positif dan emosional. Kepuasan kerja pada dasarnya sangat mempengaruhi secara individual untuk itu perusahaan harus memberikan Kompensasi yang setara dan tepat agar dapat mengurangi stres Kerja karena Kepuasan Kerja dapat meningkat secara fisik dan mental. Kepuasan kerja juga memberikan dampak terhadap stress kerja karena semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan semakin berkurang tingkat stress kerja yang di rasakan.

Untuk itu peneliti ingin mengawali dengan survei awal yang terdiri dari 5 (lima) orang karyawan PT Voksel Electric Tbk. Berdasarkan survei awal yang sudah dilakukan, maka dapat diketahui kondisi Kepuasan Kerja pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Hasil survei awal kepuasan kerja 5 karyawan PT. Voksel Electric Tbk

No	Kepuasan Kerja	STS	TS	Keterangan
1.	Dapat memenuhi segala kebutuhan dan memberikan rasa puas pada diri saya	2	2	Terdapat 81,6% karyawan yang bermasalah dalam hal kepuasan kerja
2.	Memiliki atasan yang selalu memperhatikan karyawan nya	2	3	
3.	Diberikan kesempatan untuk menempati posisi jabatan yang lebih tinggi	2	3	
4.	Puas dengan rekan kerja	0	5	
5.	Selalu datang tepat waktu dan memiliki semangat kerja yang tinggi	0	5	
		24%	72%	

Sumber : survei awal, 2021

Catatan : $81,6\% = 24\% + 72\%$

Kesimpulan : terdapat 81,6% karyawan yang bermasalah dalam hal kepuasan kerja.

Hasil pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya unsur kegiatan yang rendah. Berdasarkan hasil survei maka dapat diketahui bahwa indikator kepuasan kerja yang pertama yaitu perusahaan tidak dapat memenuhi segala kebutuhan dan tidak memberikan rasa puas pada karyawan seperti insentif yang kurang dan tunjangan yang tidak sesuai, dan fasilitas kantor yang tidak memadai. Indikator kedua yaitu atasan tidak selalu memperhatikan karyawan nya seperti memberikan beban kerja yang melebihi tugas karyawan, tidak memberikan masukan yang positif. Indikator ketiga yaitu tidak diberikan kesempatan untuk menempati posisi jabatan yang lebih tinggi artinya karyawan tidak diberikan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir. Indikator keempat yaitu tidak puas dengan rekan kerja artinya rekan kerja tidak bisa diajak kerja sama dan kurang tegas dalam mengambil keputusan, Indikator kelima yaitu tidak selalu datang tepat waktu dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi artinya karyawan merasa kurang nyaman di dalam lingkungan kerja nya sehingga tidak memiliki semangat kerja dan datang tidak tepat waktu. Sehingga, kepuasan kerja yang relatif rendah membuat karyawan merasa

stress dan tidak nyaman terhadap lingkungannya. Ini membuat karyawan merasa ingin berpindah ke perusahaan lain kemungkinan tinggi.

Di setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan akan memberikan hasil. Melalui kerja maka karyawan akan diberikan kompensasi. Kompensasi mempunyai hubungan terhadap kepuasan kerja apabila kompensasi yang diberikan sesuai dan adil untuk karyawan. Kompensasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan membuat karyawan puas serta mempunyai energi yang positif karena kompensasi yang diterima sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh. Menurut Kadarisman (2016) Kompensasi adalah hasil yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Jeanette et al (2013) kompensasi adalah kombinasi dari insentif dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi pada dasarnya sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan karena memberikan kelayakan bagi karyawan tersebut.

Untuk itu peneliti ingin mengawali dengan survei awal yang sudah dilakukan kepada 5 (lima) orang karyawan PT Voksel Electric Tbk, maka dapat diketahui kondisi Kompensasi pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Hasil survei awal kompensasi 5 karyawan PT. Voksel Electric Tbk

No	Kompensasi	STS	TS	Keterangan
1	Gaji yang diterima selalu diberikan tepat waktu	1	4	Terdapat 81,6 % karyawan yang bermasalah dalam hal kompensasi
2	Insentif yang diberikan cukup	2	3	
3	Fasilitas kantor yang diberikan oleh perusahaan menunjang karyawan untuk memiliki prestasi kerja yang baik		4	
4	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan telah memenuhi harapan	2	3	
5	Dapat memenuhi kebutuhan dengan upah yang diberikan oleh perusahaan	3	2	
		32%	64%	

Sumber : survey awal, 2021

Catatan: 81,6% : 32% + 64%

Kesimpulan: terdapat 81,6% karyawan yang bermasalah dalam hal kompensasi.

Hasil pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kompensasi masih rendah. Berdasarkan hasil survei yang sudah dilakukan maka dapat diketahui indikator kompensasi yang pertama yaitu gaji yang diterima tidak selalu tepat waktu artinya adanya keterlambatan seperti persetujuan tertunda, adanya data yang harus di proses. Indikator kedua yaitu insentif yang diberikan kurang cukup bagi karyawan seperti bonus, promosi. Indikator ketiga yaitu fasilitas kantor yang diberikan oleh perusahaan tidak menunjang karyawan untuk memiliki prestasi kerja yang baik artinya fasilitas kantor yang kurang memadai sehingga kinerja karyawan akan menurun. Indikator keempat yaitu tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tidak memenuhi harapan seperti tunjangan lembur yang tidak sesuai memberikan dampak besar kepada karyawan dan memberikan dampak negatif kepada perusahaan yang artinya karyawan bisa melakukan resign. Indikator kelima yaitu tidak memenuhi kebutuhan dengan upah yang diberikan oleh perusahaan karena pemberian upah oleh perusahaan dapat memajukan perusahaan sehingga upah adalah peranan yang dibutuhkan di kehidupan karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang rendah dampak memberikan kualitas kinerja karyawan yang menurun serta tidak ada rasa puas untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Stres merupakan keseriusan yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang mengambil cuti setiap tahunnya untuk meredakan konflik dan ketegangan di dalam kesehariannya. Menurut Malik (2011) Stres Kerja adalah kekhawatiran yang berkembang bagi karyawan di perusahaan. Menurut Prabu (2015) Stres Kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres Kerja akan memperoleh kondisi atau kejadian yang dirasakan oleh karyawan rasa tidak nyaman.

Untuk itu jika stres ini menimbulkan suatu konflik yang tidak dapat diselesaikan oleh karyawan maka akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan.

Untuk itu peneliti ingin mengawali dengan survei awal yang sudah dilakukan oleh 5 (lima) orang karyawan PT Voksell Electric Tbk maka dapat diketahui kondisi Stress Kerja pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Hasil surveyi awal stres kerja 5 karyawan PT. Voksel Electric TBk

No	Stres Kerja	STS	TS	Keterangan
1	Sering terjebak diantara tuntutan kerja yang bertentangan dengan atasan dan rekan kerja	0	4	Terdapat 90,2 % karyawan yang bermasalah dalam hal stress kerja
2	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya terlalu banyak	1	3	
3	Tidak terkontrol dengan baik dari atasan sehingga merasa tidak nyaman dalam bekerja	1	4	
4	Hubungan antar karyawan tidak terjalin dengan baik	0	5	
5	Kurang baiknya lingkungan fisik sehingga merasa tidak nyaman dalam bekerja	1	4	
		12%	80%	

Sumber : survey awal, 2021

Catatan: 92% = 12% + 80%

Kesimpulan: terdapat 90,2% karyawan yang bermasalah dalam hal stres kerja.

Hasil pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa stres kerja masih tinggi. Berdasarkan hasil survei awal maka dapat diketahui indikator stres kerja yang pertama adalah sering terjebak diantara tuntutan kerja yang bertentangan dengan atasan dan karyawan sehingga mampu meningkatkan stress yang diakibatkan oleh beban tugas. Indikator yang kedua adalah tanggung jawab yang diberikan terlalu banyak artinya di dalam pekerjaan terdapat tugas yang dapat mempengaruhi stres kerja seseorang untuk itu karyawan merasa tanggung jawab yang diberikan terlalu banyak. Indikator ketiga adalah tidak terkontrol dengan baik dari atasan sehingga merasa tidak nyaman dalam bekerja. Indikator keempat adalah hubungan antara

karyawan tidak terjalin dengan baik yang mengakibatkan komunikasi tidak berjalan dengan lancar, beban kerja yang meningkat. Indikator kelima adalah kurang baiknya lingkungan fisik sehingga merasa tidak nyaman dalam bekerja artinya lingkungan yang tidak mendukung dalam bekerja mampu memberikan beban di dalam pekerjaan dan lingkungan. Jadi, tingkat stres kerja yang di alami oleh karyawan masih tinggi artinya karyawan belum diterapkan dengan baik sehingga kepuasan kerja rendah.

PT Voksel Electric Tbk didirikan di Jakarta, Indonesia pada tahun 1971. PT Voksel Electric Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri kabel dan berfokus pada 4 jenis kabel yaitu *Bare Copper Conductor (BCC)*, *Bare Aluminum Conductor*, *Power & Control Cabel*, dan *Optical Fiber Cabel*. Perusahaan juga memasarkan produknya baik di dalam dan diluar negeri. Untuk dalam negeri mayoritas penjualan yaitu PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) dan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom). Selain itu, PT Voksel Electric Tbk juga memasok kabel kepada kontraktor dan distributor. Untuk penjualan ekspor perseroan melakukan pemasaran ke berbagai negara seperti Singapura, Malaysia dll.

PT Voksel Electric Tbk saat ini berlokasi di Jl Raya Narogong Km 16, Cileungsi, Bogor, Indonesia. Oleh karena itu PT Voksel Electric Tbk memerlukan dampak kepuasan kerja karyawan agar memungkinkan karyawan untuk bergerak bebas yang akan memberikan suasana yang bisa membangkitkan semangat kerja dan daat merangsang karyawan untuk bekerja keras agar karyawan senang dalam bekerja. Hal ini akan membantu karyawan untuk tidak stres di dalam pekerjaannya. Salah satu cara untuk dapat mengurangi stres kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawannya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti PT Voksel Electric Tbk. Berdasarkan latar belakang di atas maka topik yang akan diteliti yaitu

“Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Voksell Electric Tbk”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah:

- a. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- b. Apakah stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- c. Apakah kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- d. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- e. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- f. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- g. Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- h. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka batasan masalahnya sebagai berikut:

- a. Subyek yang diteliti adalah karyawan PT. Voksel Electric Tbk.
- b. Variabel yang digunakan adalah pemberian kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Periode dalam penelitian ini dilakukan pada Bulan September - Oktober 2021

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan dengan pertanyaan adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Voksel Electric Tbk di Bogor?
- b. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Voksel Electric Tbk di Bogor?

5. Tujuan dan Manfaat

a. Tujuan

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Voksel Electric Tbk.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Voksel Electric Tbk.

b. Manfaat

1) Manfaat Teoritis

Sebagai referensi bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya, apabila melakukan penelitian terkait pengaruh pemberian kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Memberikan masukan dan sebagai informasi bagi masyarakat luas, mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeoye, A. O., Field, Z. 2021. *Compensation Management and Employee Job Satisfaction: Case of Nigeria*". J Soc Sci, 41(3).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., Jufrizen. "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance". *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics*.
- Ashraf, M. A. 2020. "Demographic Factors, Compensation, Job Satisfaction, And Organizational Commitment in Private University: An Analysis Using SEM". *Journal of Global Responsibility* Vol. 11(4).
- Astuti, Y., Zulkanain, M., Krisniawati. 2020. "Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa". *Jurnal Samudra Ekonomika* Vol. 4(1)
- Aziz, A. 2020. "Pengaruh Stress Kerja dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat". *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 9(1)
- Bawoleh, V. S., Pangemanan, S.S., Tielung, M. V. J. 2015. "The Effect of Motivation And Compensation Toward Job Satisfaction in PT.Sig Asia Bitung". Manado: University of Sam Manado.
- Ermawati, A. 2018. "Pengaruh Brand Image Trust Terhadap Purchase Decision Produk United". *Agora*, Vol. 6 (2)
- Farisi, S., & Pane, H. I. 2020. "Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan". Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ghozali, I. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)". Universitas Dipenogoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. 2014. "Multivariate Data Analysis (MVDA)". In *Pearson Education Limited* (7th ed.). Prentice Hall.
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. 2020. "The Mediating Role Of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia. *Entrepreneurship And Sustainability Issues*", 8(2), 735–751.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. (2015). "Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*" 7(4), 396–

403.

- Kadarisman, M. 2019. *"The Influence of Compensation, Development, Supervision Towards The Performance of Civil Servant in Depok City Government, Indonesia"* Jakarta: Universitas Muhammdadiyah Jakarta.
- Kianto, A., Vanhala, M., Heilmann, P. 2016. *"The Impact of Knowledge Management on Job Satisfaction"*. Journal of Knowledge Management Vol. 20.
- Kusumawati, N. A. 2019. "Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. KSI Surabaya". Sidoarjo: Universitas Maarif Hasyim Latif.
- Logahan, J, M., Tjoe, T, F., Naga. 2012. " Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia". *Binus Business Review* Vol. 3(1)
- Malhotra, N. K., & Dash, S. (2016). *Marketing Research: An Applied Orientation* (7th ed.). Pearson Education.
- Masman, R, R., Pamungkas, A, S. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kemimpinana Transaksional, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Manajemen*, Vol. 17(1)
- Mondy, R. W. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10 Jilid 2" Jakarta: Erlangga
- Muguongo, M, M., Muguna, A, T., Muriithi, D, K. 2015. *"Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - Country of Tharaka Nithi County, Kenya"* . Journal of Human Resource Management, 3(6):47-59.
- Nadiliani, W., Abdurrahman, D., Roosallyn, A, A. 2020. "Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja:. Bandung: Universitas Islam Bandung. *Prosiding Manajemen* Vol. 6(1)
- PH, L., Daulima, N. H. C., & Mustikasari, M. (2018). Relaksasi Otot Progresif Menurunkan Stres Keluarga Yang Merawat Pasien Gangguan Jiwa. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 21(1), 51–59.
- Potale, R., Uhing, Y. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado" *Jurnal EMBA* 63, Vol. 3(1)
- Purwandari, F., & Sabrian, F. (2012). Efektifitas Terapi Aroma Lemon Terhadap Penurunan Skala Nyeri Pada Pasien Post Laparatomi. *Jurnal Online*

Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau, 1(1), 1–6.

- Putro, R. Y, A., Kamal, Mustapha. 2013. "Analisis Pengaruh *Brand Reputation*, *Brand Competence*, dan *Brand Liking* Terhadap *Trust In Brand* Pada Konsumen Windows Phone Nokia di Surabaya". Semarang: Universitas Diponegoro
- Rajak, A. 2013. "Pengaruh Konflik *Interpersonal*, *Work - Family Conflict* Dan *Stress* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup". *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol 17 no, 2 131-156.
- Ramlah, S., Sudiro, A., Juwita, H, A, J. 2021. "*The Influence of Compensation and Job Stress On Turnover Intention Through Mediation Of Job Satisfaction*". *International Journal of Research in Business And Social Science*, 10(4)
- Rosalia, P, D., Mintarti, S., Heksarini, A. 2020. "*The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda*". Universitas Samarinda
- Safitri, S. (2019). Hubungan Kepercayaan Diri Dengan Interaksi Sosial Pada Mahasiswa Semester III Prodi Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung Tahun Akademik 2019/2020.
- Sari, E. 2009. "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* 16(1): 18-24.
- Setiawan, A., & Johan, A. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (1st ed.). CV Jejak.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syukur, A. & Ilyas J. B. 2018. " Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Raksa Satria Tbk Makassar". *Jurnal Mirai Management*, Volume 3 no 2, 134 - 154.
- Usman, J., Sukmayuda, D, N., Kurniawati, S. 2019. "*Job Satisfaction And Employee Performance Shoes Industry in Tangerang Regency Banten Province*". *Internasional Review of Management and Marketing*, 9(1) 98-103.
- Yasa, I, G, R., Dewi, A, A, S,K. 2019. "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi". *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8(3)

Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2012). *Business Research Methods Ninth Edition*. South Western; Cengage Learning

