

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

^{1*)}Muhamad Fhaqih dan ²⁾Dedy Mulyadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
muhamadfhaqih31@gmail.com

*corresponding author

Received: Juli 2025, Accepted: Agustus 2025, Published: September 2025

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang bersifat kausal, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau bahkan lebih. Sedangkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Alat uji statistik yang digunakan untuk penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, , uji heteroskedastisitas, Uji Analisis Korelasi, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen kepuasan kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). dan variabel independen kompensasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). sedangkan hasil secara simultan, semua variabel independen yaitu stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y).

Kata kunci: stres kerja, kompensasi, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di Era Industri 4.0 saat ini dengan populasi penduduk yang semakin bertambah, pertumbuhan ekonomi yang semakin tinggi, dan pembangunan semakin masif, sehingga berpengaruh terhadap perkembangan dunia usaha dalam bidang jasa yaitu jasa di bidang kesehatan yang mayoritas rumah sakit. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU RI Nomer 44 Tahun 2009). Salah satu bentuk pelayanan kesehatan yang sangat penting di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan. Keberhasilan seorang perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dapat dinilai dari kinerjanya yang optimal. Perawat professional harus memiliki kinerja yang baik. Dalam rangka meningkatkan kinerja maka dibutuhkan beberapa faktor pendorong, salah satunya kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Budhiana, Affandi, & La Ede, 2022; Ilah & Yanto, 2016).

Secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap karyawanya agar selalu berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor salah satunya adalah kepuasan kerja dan apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik dari dalam maupun di luar pekerjaan maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan itu sendiri maupun dengan bantuan pihak lain. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar. Selain hal itu faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu aspek yang sangat sensitif di dalam hubungan kerja. Pada prinsipnya pemberian kompensasi itu merupakan hasil dari tenaga para sumber daya manusia terhadap perusahaan, namun dalam hal ini terkandung pula bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan tersebut. Maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah hasil dari karyawan itu dengan cara memberi kompensasi yang sebanding kepada mereka.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah perusahaan harus mengatasi stres kerja, stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungnya, baik lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Menurut Handoko (2018:78) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Hasil stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Sekiranya tingkat stres terus meningkat, maka seseorang itu akan mengalami ketegangan psikologis seperti masalah psikosomatik, bimbang, murung dan marah. Kemudian antara perasaan stres dengan kepuasan kerja perawat menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres. Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah faktor kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:119) "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk barang, uang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan

karyawan kepada perusahaan". Kompensasi yang diterima antar individu adakalanya berbeda, tergantung dari keahlian yang dimilikinya. Kompensasi digunakan individu untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemenuhan kebutuhan ini yang pada akhirnya akan berdampak kepada kualitas kerja tiap-tiap individu. Rumah sakit merupakan instansi yang melayani pengobatan dan perawatan kesehatan kepada masyarakat atau para pasien. Pelaksana dalam memberikan pelayanan kesehatan yakni staf, dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Rumah sakit (RS) di Indonesia terdiri dari rumah sakit publik dan rumah sakit privat dengan jumlah total 2,773. Pertumbuhan RS publik selama 6 tahun terakhir tidak sepesat pertumbuhan RS privat. Rata-rata pertumbuhan RS publik sebesar 0.4%, karena adanya penurunan jumlah RS swasta non profit, sedangkan RS privat sebesar 15.3%.

Rumah Sakit X merupakan instansi yang melayani pengobatan dan perawatan kesehatan kepada masyarakat atau para pasien. Pelaksana dalam memberikan pelayanan kesehatan yakni staf, dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dalam pra penelitian, didapatkan hasil wawancara kepada 20 perawat Mayapada Hospital, sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit X

Bobot Kepuasan kerja	Frekuensi	Presentase
1	1	5%
2	9	45%
3	7	35%
4	2	10%
5	1	5%
Total	20	100%

Berdasarkan data yang ada di Tabel 1, mengenai kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X menunjukkan bahwa, persentase kepuasan karyawan yang paling tinggi ada pada skor 2, yaitu sebesar 45%, dan kepuasan kerja karyawan dengan persentase paling rendah ada pada skor 5, yaitu sebesar 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa, tingkat kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X bisa dibilang cukup rendah. Dari hasil wawancara kepada 20 perawat Rumah Sakit X, terdapat beberapa alasan rendahnya kepuasan kerja.

Tabel 2. Rekapitulasi Alasan Rendahnya Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit X

No	Alasan rendahnya kepuasan kerja	Jumlah Responden	Presentase
1	Kekeluargaanya kurang.	1	5%
2	Peraturan yang ketat	3	15%
3	Beban pekerjaan yang berat	4	20%
4	Kurangnya kesejahteraan untuk karyawan.	1	5%
5	Kalau ada masalah yang dicari bukan solusi tetapi kambing hitam.	1	5%
7	Lemburan tidak ada, jatuhnya loyalitas.	1	5%
8	Tidak ada jasa tindakan perawat.	4	20%
9	Income hampir hilang separuhnya, karena perubahan kepemilikan.	3	15%
10	Insentif tidak ada.	1	5%
11	Jasa pelayanan dihapus	1	5%
Total Responden		20	100%

Dari hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti dengan wawancara kepada beberapa perawat Rumah Sakit X menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan rendah diakibatkan oleh point No. 2,3,8 dan 9. Dengan persentase setiap point sebesar 10%, ada beberapa alasan yang membuat kurangnya kepuasan kerja karyawan, salah satunya ialah perusahaan sendiri tidak memberikan kebijakan bahwa pemberian kompensasi di luar gaji seperti insentif maupun bonus kepada setiap karyawannya, ketidakhadiran karyawan dipengaruhi oleh kurang penghargaan dari perusahaan sebagai hasil kerjanya dan karyawan kurang dapat menikmati pekerjaan sesuai dengan kualifikasi, tunjangan kesejahteraan bagi karyawan belum sepenuhnya terealisasikan, perusahaan kurang memperhatikan iklim perusahaan yang meliputi struktur organisasi dan perputaran karyawan yang jelas sehingga para karyawan tidak dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diimbannya dan tidak mendapat penghargaan sesuai prestasi yang dicapai. Sehingga karyawan mengalami stres kerja dan membuat rendahnya kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik melakukan penelitian kemudian dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit X". Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, yaitu: (1) apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan

kerja perawat Rumah Sakit X? (2) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X? dan (3) apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:30) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang ditunjukkan terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya balas jasa yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima dari hasil menyelesaikan pekerjaannya.

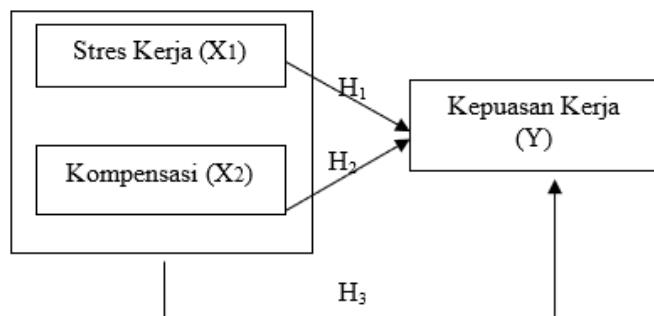
Stres Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Jauvani, 2017:89) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini ditunjukkan dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan".

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk barang, uang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan serta kegunaan tertentu. Sugiyono (2016:2) menjelaskan bahwa "metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah". Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang bersifat kausal, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau bahkan lebih. Sedangkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018:130) menyatakan bahwa "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan setelah itu ditarik kesimpulannya". Populasi pada penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit X yang berjumlah 143 karyawan.

Menurut Sugiyono (2018:127) mendefinisikan "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel merupakan bagian yang digunakan sebagai tujuan penyelidikan populasi dari aspek-aspeknya, untuk dapat menggambarkan keadaan dari populasi secara lebih objektif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu perawat Rumah Sakit X yang berjumlah 143 karyawan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018:268) mengatakan bahwa pengujian reliabilitas digunakan dalam memastikan responden memiliki jawaban yang konsisten dalam melakukan pengisian kuisioner.

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran mengenai karakteristik dari serangkaian data tanpa mengambil kesimpulan umum (Ghozali, 2018:19). Penyajian data statistik deskriptif biasanya dalam bentuk diagram atau tabel. Analisis statistik deskriptif terdiri dari nilai mean, median, maksimum, minimum, dan standard deviation. Analisis statistik deskriptif memiliki tujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari jawaban responden pada masing-masing indikator pengukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu model yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan uji normalitas adalah dengan analisis statistik yang menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

1. Jika taraf signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka H_0 diterima, sehingga data tersebut terdistribusi normal.
2. Jika taraf signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga data tersebut tidak terdistribusikan secara normal.

Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018:167), uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Model dapat dinyatakan mengalami syarat linieritas apabila $\text{sig linieritas} < 0.05$ dan nilai deviation from linearity $\text{sig} > 0.05$.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:71) mengatakan bahwa uji multikolinearitas memiliki tujuan apakah model regresi memiliki hubungan korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Jika ada kemiripan antar variabel independen dalam satu model, akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen yang lain. Selain itu, deteksi terhadap multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homokedastisitas.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara dua variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah sebuah teknik ketergantungan, variabel akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan terpengaruh (bergantung) pada lebih dari satu variabel independen.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel independen (X) dalam menerangkan variabel terikatnya (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		106
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.29753230
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.061
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,105 , yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas one-sample Kolmogorov-smirnov test diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Variabel Stres Kerja (X1)

		ANOVA Table		df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja * stres kerja	Between Groups						
		(Combined)		18	70.471	1.42	.143
		Linearity		1	.890	.018	.894
		Deviation from Linearity		17	74.564	1.50	.113
		Within Groups		87	49.634		
		Total		105	5586.651		

Berdasarkan table diatas didapatkan hasil nilai signifikan *deviation from linearity* yaitu $0,113 > 0,05$ maka data variable stres kerja memiliki hubungan linear.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi (X2)

		ANOVA Table		Df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja * kompensasi	Between Groups						
		(Combined)		21	83.622	1.83	.028
		Linearity		1	581.922	12.7	.001
		Deviation from Linearity		20	58.707	1.28	.211
		Within Groups		84	45.602		
		Total		105	5586.651		

Berdasarkan table diatas didapatkan hasil nilai signifikan *deviation from linearity* yaitu $0,221 > 0,05$ maka data variable stres kerja memiliki hubungan linear.

Uji Multikolinearitas

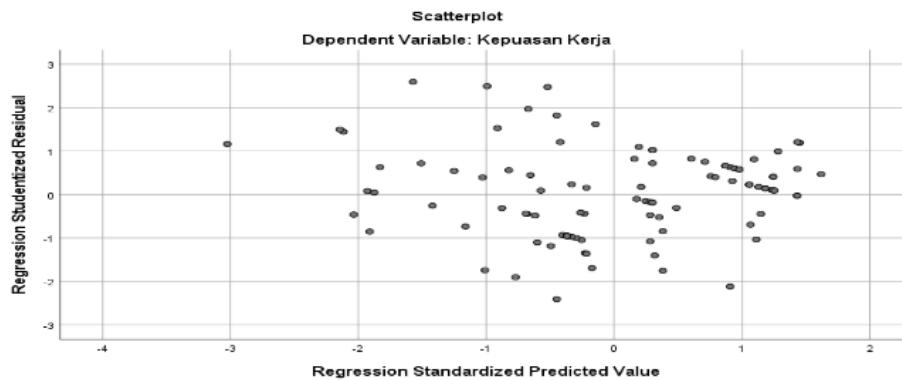
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.687	2.779		6.725	.000		
Stres Kerja	-.039	.054	-.060	-.725	.470	1.000	1.000
Kompensasi	.410	.061	.549	6.686	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan data tabel diatas, diketahui nilai *tolerance* variabel X1 adalah 1.000 dan X2 sebesar 1.000 juga. Hal ini berarti bahwa nilai *tolerance* variabel X1 dan X2 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai *VIF* variabel X1 sebesar 1.000 dan X2 sebesar 1.000 juga. Hal ini berarti bahwa nilai *VIF* kurang dari 10,0. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scater Plot

Berdasarkan dari gambar grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Analisis Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Korelasi

Correlations				
	stres kerja	kompensasi	kepuasan kerja	
stres kerja	Pearson Correlation	1	.303**	.285**
	Sig. (2-tailed)		.002	.003
	N	106	106	106
kompensasi	Pearson Correlation	.303**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	106	106	106
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.285**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	
	N	106	106	106

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil pengujian analisis korelasi adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara stres kerja (X1) dengan kepuasan kerja (Y) menggunakan teknik korelasi *product momen*. Diperoleh koefisien korelasi sebesar $0,285 > r$ tabel $0,195$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel stres kerja (X1) dengan variabel kepuasan kerja (Y). berdasarkan tingkat hubungannya antara variabel stres kerja (X1) dengan variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai tingkat hubungan dalam kategori cukup.

2. Hubungan antara kompensasi (X2) dengan kepuasan kerja (Y) menggunakan teknik korelasi *product momen*. Diperoleh koefisien korelasi sebesar $0,683 > r_{tabel} 0,195$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelaso antara variabel kompensasi (X2) dengan variabel kepuasan kerja (Y). berdasarkan tingkat hubungannya antara variabel kompensasi (X2) dengan variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai tingkat hubungan dalam kategori cukup, sesuai keterangan interpretasi koefisien korelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	13.805	2.417		5.712	.000
stres kerja	.066	.059	.084	1.128	.262
kompensasi	.537	.061	.661	8.836	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa persamaan analisis regresi linier berganda dari tabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,805 + 0,066X1 + 0,537X2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstan (a) bernilai positif, artinya pada saat variabel stres kerja dan variabel kompensasi bernilai 0 (nol) maka variabel kepuasan kerja akan bernilai 13,805.
- Nilai koefisien regresi stres kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,066. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variable independen lain nilainya tetap dan variable stres kerja (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,066. Hal ini berarti bahwa koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara stres kerja (X1) dengan kepuasan kerja (Y).
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X2) bernilai positif sebesar 0,537. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variable independen lain nilainya tetap dan variable kompensasi (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,537. Hal ini berarti bahwa koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara kompensasi (X2) dengan kepuasan kerja (Y).

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	13.805	2.417		5.712	.000
stres kerja	.066	.059	.084	1.128	.262
Kompensasi	.537	.061	.661	8.836	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh stres kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar $0,262 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,128 < t_{tabel} 1,983$, yang berarti H_a ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1) tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) perawat Rumah Sakit X. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,836 > t_{tabel} 1,983$, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) perawat Rumah Sakit X.

Uji f

Tabel 11. Hasil Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square		Sig.
				F		
1	Regression	2666.410	2	1333.205	47.024	.000 ^b
	Residual	2920.241	103	28.352		
	Total	5586.651	105			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, stres kerja

Berdasarkan tabel ANOVA diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 47,024 dan derajat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya untuk mencari nilai F_{tabel} dan dibandingkan dengan nilai F_{hitung} . Telah diketahui sebelumnya bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 106 orang, maka cara penghitungannya adalah $F_{tabel} = F (k : n - k)$, dimana k merupakan jumlah variabel independen dan "n" merupakan jumlah sampel penelitian, sehingga $F (2 : 104) = 3,08$. Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,08 dengan tingkat signifikansinya (a) 0,05. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 47,024 lebih besar dari F_{tabel} 3,08, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan atau tidak signifikan, dapat dilihat dari perbandingan nilai signifikan. Diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Koefisien Determinan

Tabel 12. Hasil Uji Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.467	5.32465

a. Predictors: (Constant), kompensasi, stres kerja

Dapat dilihat pada tabel 30 bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,467 yang berarti bahwa $0,467 \times 100\% = 46,7\%$. Hal tersebut menyatakan bahwa 46,7% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan kompensasi.

Pembahasan

Pengaruh variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada perawat Rumah Sakit X.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Dilihat pada hasil pengujian analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis uji t atau parsial telah membuktikan bahwa stres kerja tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X.

Pengaruh variabel Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada perawat Rumah Sakit X.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dilihat pada hasil pengujian analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis uji t atau parsial telah membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X.

Pengaruh variabel Stres Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada perawat Rumah Sakit X.

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dilihat pada hasil perhitungan hipotesis uji f atau simultan telah membuktikan bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Walaupun berpengaruh positif, berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" bahwa H_0 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).
- Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dilihat pada hasil pengujian analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis uji t atau parsial telah membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Maka dapat

disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X.

3. Hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dilihat pada hasil perhitungan hipotesis uji f atau simultan telah membuktikan bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X.

Saran

Saran untuk Rumah Sakit X

Stres kerja: (1) sebaiknya perusahaan menyesuaikan pekerjaan karyawan dengan tidak berlebihan agar hasil pekerjaannya lebih maksimal. (2) perusahaan menambah pelatihan kepada karyawan agar karyawan tidak merasa monoton dalam pekerjaannya. Kompensasi: dalam pemberian insentif perusahaan harus memperhatikan karyawannya baik dalam memberikan dukungan secara materi maupun non materi, dengan adanya insentif pemberian insentif terhadap karyawan akan memacu kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja: (1) perusahaan sebaiknya memperbaiki alur promosi yang ada diperusahaan, agar setiap karyawan memiliki hak mengikuti promosi yang ada.(2) atasan dalam perusahaan sebaiknya memberikan apresiasi dan perhatian-perhatian lebih terhadap pekerjaan karyawannya, supaya karyawan merasa lebih dihargai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, Agusty. (2017). Metode Penelitian Manajemen, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina Ice Cream.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, Meylin & Irvana. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika* Volume XI Nomor 2 Juni 2020.
- Rasyid, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan Mhd. Andi Rasydi Hasrudy Tanjung. 3(1), 60-74.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. R&D. Bandung: Alfabeta.
- T. H. Handoko. (2018). Manajemen, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta