

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SULUT CABANG UTAMA MANADO**

Oleh :
Rocky Potale
Yantje Uhing

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

email: ¹rockypotale@yahoo.com
²yantje_uhing@yahoo.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia menempati posisi yang amat strategis dalam setiap organisasi bisnis karena manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran proses produksi bahkan jalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Begitu pentingnya faktor manusia ini, maka soal-soal kemanusiaan di dalam perusahaan perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen. Tersedianya sumber daya manusia yang potensial dan produktif dalam rangka peningkatan produktivitas menjadi hal yang amat penting di dalam era industrialisasi sekarang ini. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 88 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Utama dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga tujuan utama dari organisasi bisa tercapai.

Kata kunci : kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

Human resource occupies a very strategic position in any business organization because humans are the main drivers for the smooth running of the organization and even the production process in order to achieve its objectives. Once the importance of the human factor, then the problems of humanity in the company needs to get the attention of management. The availability of human resources and productive potential in order to increase productivity becomes very important in today's era of industrialization. The purpose of this study was to determine whether the compensation and job stress significantly influence job satisfaction at PT. Bank SULUT main branch. The population in this study were employees of PT. Bank SULUT main branch. The sampling technique in this research is the saturation sampling, which took the entire sample of 88 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. Research results and hypotheses showed that compensation and job stress simultaneously significant effect on job satisfaction. Partially both variable compensation and work stress has assign if it can effect on job satisfaction. Should the leadership of the PT. Bank SULUT main branch can continue to maintain and even improve employee satisfaction so that the main purpose of the organization can be achieved.

Keywords: compensation, job stress, job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi.

Sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan, ataupun pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya.

Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda. Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan. Tuntutan peran ganda umumnya dialami oleh wanita yang melibatkan diri dalam lingkungan organisasi, yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga sehingga lebih rentan mengalami stres yang dapat menyebabkan penderitaan psikis berupa kecemasan dibandingkan dengan pria. Tuntutan pekerjaan, rumah tangga, dan ekonomi keluarga sangat berpotensi menyebabkan wanita karir rentan mengalami stres.

Untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin dan motivasi kepada para karyawan perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan, di dalam kompensasi terdapat sistem upah, gaji, insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja dalam hal tertentu.

Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi/imbalan. Kompensasi menjadi sangat penting karena dengan kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer (makanan, pakaian dan tempat tinggal) maupun kebutuhan sekunder dan kebutuhan tertier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan kualitas kerja individu. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan berhubungan dengan bidang kerja karyawan sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kompensasi dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama.
2. Kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama.
3. Stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Marwansyah (2010:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Manajemen Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai dan Sagala 2011:1)

Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010:122). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011:118). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Stres Kerja

Stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. Ambiguitas peran (*role ambiguity*) dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Handoko (2008: 200) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2006:112), definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004:36) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

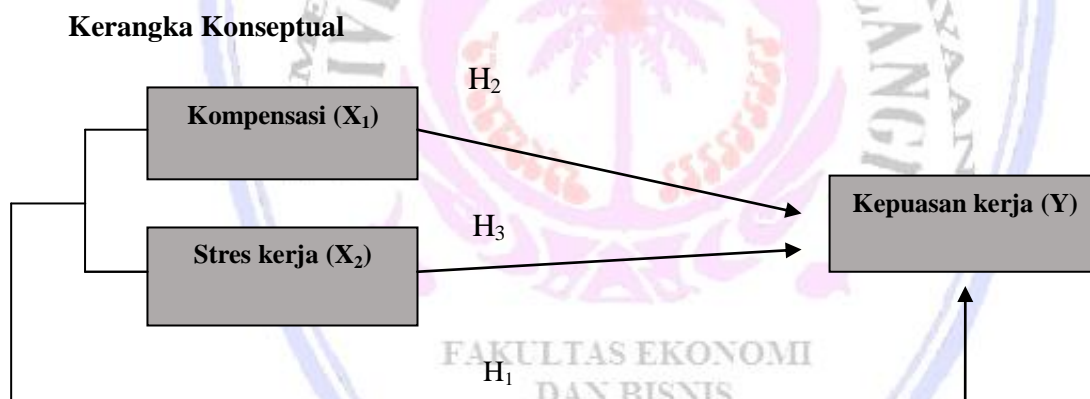
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya. Hasibuan (2006:39). Kepuasan kerja merupakan hasil balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa finansial maupun yang "non finansial" (Martoyo, 2000:142). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:122-123).

Penelitian Terdahulu

Saina (2013) melakukan penelitian dengan judul Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. Hasil observasi awal terlihat konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja menjadi hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Universitas Khairun baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey pada Pegawai Negeri Sipil Universitas Khairun Ternate. Sampel penelitian ini adalah 105 Pegawai Negeri Sipil. Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis Jalur (*Path Analysis*) sedangkan untuk pengolahan data menggunakan program Lisrel 8.80 (*Linear Structural Relationship*). Hasil penelitian menemukan Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat konflik yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Karim (2013) melakukan penelitian dengan Judul Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Kafe Bambu Ekspres Manado. Hasil penelitian dimana secara simultan faktor-faktor Stress kerja seperti konflik kerja, beban kerja, waktu kerja dan kepemimpinan secara bersama berpengaruh terhadap prestasi Kerja karyawan cafe Bambu ekspres Manado. Variable yang signifikan berpengaruh adalah konflik kerja dengan nilai t yang paling besar. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa di cafe Bambu Ekspres Manado konflik kerja antar karyawan cukup tinggi sehingga manajemen perlu mengupayakan menurunkan konflik diantara para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori, 2014

Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H₁:** Kompensasi diduga berpengaruh signifikan secara bersama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama.
- H₂:** Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama.
- H₃:** Stres kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan analisis kuantitatif. Waktu penelitian 2 bulan dari bulan februari-maret 2014.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, dalam hal ini karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama melalui kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku – buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, dan instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Lapangan (*Field Research*), pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.
2. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
3. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini
4. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Definisi Variabel

1. Kompensasi (X_1) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
2. Stres kerja (X_2) merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.
3. Kepuasan kerja (Y) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan analisis item, dimana setiap nilai yang dipilih untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu konstruk. Bilangan koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan total seluruh indikator lebih besar dari total 0,3, maka instrumen tersebut dianggap valid (Arikunto, 1998:22).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan dengan menghitung *crobanch's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu konstruk. Instrumen dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki *crobanch's alpha* lebih dari 0,60 (Arikunto 1998:23).

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Priyatno (2011:277) mengemukakan uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Priyatno (2011:288) mengemukakan uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Priyatno (2011:296) mengemukakan uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Scatter plot yaitu dengan melihat pola titik-titik scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan : Y = kepuasan kerja
 X_1 = kompensasi
 X_2 = stres kerja
 a = Konstanta
 e = *Stochastic disturbance* atau *stochastic error term*

Pengujian Hipotesis

Uji-F (Simultan)

Priyatno (2011:258) mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Uji-t (Parsial)

Priyatno (2011:252) mengemukakan uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	Keterangan
Kompensasi (X_1)	Pertanyaan 1	0,668	Valid
	Pertanyaan 2	0,660	Valid
	Pertanyaan 3	0,650	Valid
	Pertanyaan 4	0,558	Valid
Stres Kerja (X_2)	Pertanyaan 1	0,581	Valid
	Pertanyaan 2	0,552	Valid
	Pertanyaan 3	0,543	Valid
	Pertanyaan 4	0,459	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Pertanyaan 1	0,354	Valid
	Pertanyaan 2	0,570	Valid
	Pertanyaan 3	0,614	Valid
	Pertanyaan 4	0,371	Valid

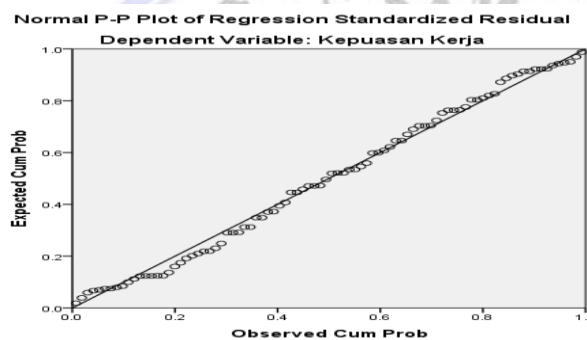
Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid (Arikunto, 1998:22).

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Reliabilitas
Kompensasi (X_1)	0,810	Reliabel
Stres kerja (X_2)	0,719	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,758	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Table 2 memperlihatkan bahwa hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu kompensasi (X_1), stress kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y) adalah reliabel karena nilai r Alpha > 0,6.

Hasil Penelitian**Hasil Uji Asumsi Klasik****1. Uji Normalitas****Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Gambar 2 memperlihatkan bahwa *grafik normal p-plot* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal garis tersebut.

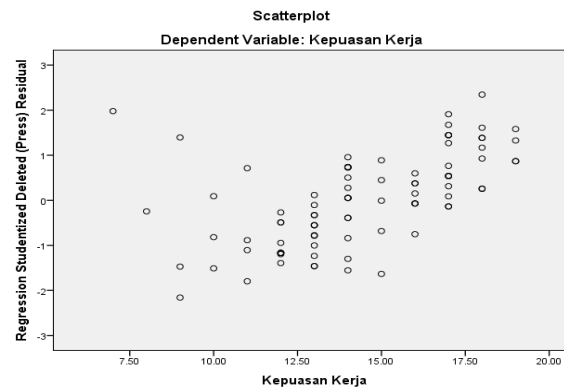
2. Uji Multikolinieritas**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.652	1.534
Stres Kerja	.652	1.534

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Tabel 2 memperlihatkan bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari atau sama dengan 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil nilai perhitungan VIF juga menunjukkan kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Priyatno, 2011:291).

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Gambar 3 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi (Priyatno 2011:308).

4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a	
Model	B
1 (Constant)	1.928
Kompensasi (X ₁)	0,738
Stres kerja(X ₂)	0.366

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2014

Hasil persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 1,928 + 0,738X_1 + 0.366X_2$$

1. Nilai konstanta 1,928 artinya jika kompensasi dan stres kerja yang diteliti konstan, maka kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang utama sebesar 1,928.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,738 artinya, peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang utama sebesar 0,738.
3. Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0,366 artinya, stres kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang utama sebesar 0,366.

Pengujian Hipotesis**Uji Simultan****Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji F**

Anova

F	Sig.
81.573	0.000 ^b

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2014

Tabel 6 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 81.573. Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 tolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Parsial**Tabel 6. Ringkasan Uji t**

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	1.508	0.001
	Kompensasi	7.489	0.000
	Stres kerja	3,933	0.000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2014.

Tabel 6 memperlihatkan kompensasi (X1) secara parsial signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Stres kerja (X2) secara parsial signifikan nilainya terhadap kepuasan kerja (Y) dengan taraf signifikan 0,05 pada tabel dalam hasil uji t.

Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R²)**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,811	0,657	0,649

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2014

Tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai R_2 adalah sebesar 0,657. Nilai R_2 ini yang berada diantara $0 \leq R_2 \leq 1$ berarti bahwa garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel dependen (kepuasan kerja Y) sebesar 65,7%, R sebesar 0,811 berarti bahwa hubungan antara variabel kompensasi X_1 , stres kerja X_2 terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 81,1%.

Pembahasan**Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.**

Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (kompensasi dan stres kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hal ini senada dengan penelitian Saina (2013) melakukan penelitian dengan judul Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate dimana Hasil penelitian menemukan Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai

Kompensasi Terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki arti lebih dalam mengukur kepuasan kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Utama. Hasil penelitian untuk variabel ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Parerung (2014) berjudul disiplin, kompensasi, dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi Utara, dimana disiplin kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja

Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki arti lebih dalam mengukur kepuasan kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Utama. Hasil penelitian untuk variabel ini sesuai dengan pendapat Handoko (2001:56) bahwa kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi yang merupakandampak dari stres pada pekerjaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini :

1. Kompensasi dan Stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut cabang Utama.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut cabang Utama.
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut cabang Utama.

Saran

Saran dalam penelitian ini :

1. Sebaiknya pimpinan perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakannya yang sebelumnya berpotensi menimbulkan stres bagi karyawan. Diperlukan upaya-upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stres karyawan di tempat kerja, begitu juga dengan kompensasi ada baiknya pemberian kompensasi bagi karyawan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku dan selalu memperhatikan standard biaya hidup minimal tanpa mengesampingkan asas adil layak dan wajar,
2. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Utama dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga tujuan utama dari organisasi bisa tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hani, T. Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Karim, Nurlia, 2013. Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Kafe Bambu Expres Manado. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174*. Vol 2 No. 3 (2013), <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894/1503>. Di akses 10 Mei 2014. Hal 1359-1368.
- Mangkunegara, Anwar. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. BPFE, Yogyakarta

Christy, Aprilia Mawei, 2014. Kepemimpinan, penempatan kerja, dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada PT. bank BNI (persero), Tbk. KCU Manado. *Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174. Vol 2 No. 2 (2014), <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894/1503>. Di akses 10 Desember 2014. Hal 944-954.

Saina, Nur 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol 1 No. 3 (2013), <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894/1503>. Di akses 10 Mei 2014. Hal 739-749.

Parerung, Arfindy 2014. Disiplin, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174. Vol 2 No. 4 (2014), <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894/1503>. Di akses 10 Desember 2014. Hal 688-696

Priyatno, Duwi, 2011. Buku Saku SPSS. *Analisis Statistik Dengan Microsoff Excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta

Rivai, Veitzhal dan Sagala, Ella M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 3, STIE YKPN, Yogyakarta

