

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan Lazis Jateng Cabang Solo)

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

MARTIN RAHAYU
NIM. 19.52.31.163

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus pada Karyawan Lazis Jateng Cabang Solo)

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

MARTIN RAHAYU
NIM. 19.52.31.163

Surakarta, 07 Agustus 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu`alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Martin Rahayu
NIM : 195231163
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN** (Studi Kasus Pada Karyawan Lazis Jateng Cabang Solo).

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti/dilakukan sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu`alaikum Wr. Wb

Surabaya 7 Agustus 2023


41AKXS46342774
Martin Kanayu

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Martin Rahayu
NIM : 195231163
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Terkait penelitian saya yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN** (Studi Kasus Pada Karyawan Lazis Jateng Cabang Solo).

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari pihak karyawan Lazis Jateng Cabang Solo. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikianlah surat ini dibuat sesungguhnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 7 Agustus 2023



Martin Rahayu

Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Martin Rahayu

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Martin Rahayu NIM 195231163 yang berjudul:

“PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Lazis Jateng Cabang Solo)”.

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Perbankan Syariah. Oleh karena itu kami memohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 07 Agustus 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus pada Karyawan Lazis Jateng Cabang Solo)

Oleh:

MARTIN RAHAYU
NIM. 19.52.31.163

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah
pada hari Jumat tanggal 08 September 2023 M / 22 Safar 1445 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :


Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
M. Zainal Anwar, S.H.I., M.S.I.
NIP. 19801130 201503 1 003



Penguji II
Rizky Nur Ayuningtyas Putri, S.E., M.E.
NIP. 198901052020122013

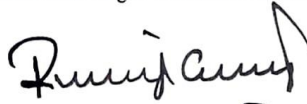


Penguji III
Taufiq Wijaya, S.H.I., M.S.I.
NIP. 19721218 200901 1 010



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

"Pendidikan bukan tentang mengenai mengisi wadah yang kosong, tapi pendidikan merupakan proses untuk meyalakan api pikiran"

-B. Yeats-

"Gagal hanya terjadi jika kita menyerah"

-Bacharuddin Jusuf Habibie-

"Bangun kesuksesan dari kegagalan. Keputusan dan kegagalan adalah dua batu loncatan yang paling baik menuju kesuksesan"

-Dale Carnegie-

PERSEMBAHAN

"Dengan mengucapkan Alhamdulillah Kupersembahkan karya sederhana ini untuk Bapak dan Ibu tercinta, yang selama ini telah memberikan doa, semangat dan kasih sayang yang tulus dan tak ternilai besarnya"

KATA PENGANTAR

Assalamu`alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Lazis Jateng Cabang Solo)". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata (S1) Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapat dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag, M.Pd., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
3. Dr. Budi Sukardi, S.E.I., M.S.I., selaku Kepala Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Usnan, S.E.I., M.E.I., selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

5. Rais Sani Muharrami, S.E.I, M.E.I., selaku Koordinator Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Dr. Waluyo, Lc, MA selaku Dosen Pembimbing Akademik Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu, cerita dan wawasan yang bermanfaat bagi penulis.
8. Pihak karyawan Lazis Jateng Cabang Solo yang sudah membantu dan meluangkan waktunya untuk mengisi data demi kelancaran penelitian.
9. Bapak dan Ibu tercinta, yang telah dengan sabar dan selalu mendukung semua pilihan perjalanan yang telah penulis jalani selama hidup, semua usaha tidak akan pernah berhasil apabila tidak ada restu dan doa mereka.
10. Sahabat-sahabat dan teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2019 yang sudah memberikan banyak pengalaman dan cerita selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya.

Aamiin.

Wassalamu`alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation, work stress, work environment, and motivation on employee job satisfaction at Lazis Jateng's Solo Branch. The data used is primary data obtained from employees of Lazis Jateng Solo Branch and questionnaires. The sampling technique used was nonprobability sampling using a saturated sampling method (census). The number of samples in this study was 10 respondents. This research uses quantitative research methods, and the technical data analysis used is multiple linear regression analysis and hypothesis testing (t-test) using SPSS version 23.

The result showed that compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Lazis Jateng Solo Branch. Work stress has a negative and significant effect on employee job satisfaction at Lazis Jateng Solo Branch. Work environment and motivation have a positive but insignificant effect on employee job satisfaction at Lazis Jateng Solo Branch.

Keywords: employee job satisfaction, compensation, work stress, work environment, motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari pihak karyawan Lazis Jateng Cabang Solo dan penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* menggunakan metode *Sampling Jenuh* (sensus). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 10 responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknis analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t) dengan menggunakan SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lazis Jateng Cabang Solo. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lazis Jateng Cabang Solo. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lazis Jateng Cabang Solo.

Kata kunci : Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10

1.7 Jadwal Penelitian.....	10
1.8 Sistematika Penulisan	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kepuasan Kerja	12
A. Pengertian	12
B. Teori Kepuasan Kerja	12
C. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	13
D. Indikator Kepuasan Kerja	14
E. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam	15
2.1.2 Kompensasi.....	16
A. Pengertian	16
B. Teori-Teori Kompensasi	17
C. Jenis-Jenis Kompensasi	18
D. Faktor-Faktor Kompensasi.....	18
E. Tujuan Kompensasi	19
F. Indikator Kompensasi	19
G. Kompensasi dalam Perspektif Islam.....	20
2.1.3 Stres Kerja.....	21
A. Pengertian	21
B. Teori Stres Kerja	21
C. Penyebab Stres Kerja	22
D. Indikator Stres Kerja	22

E. Stres Kerja dalam Perspektif Islam.....	23
2.1.4 Lingkungan Kerja	24
A. Pengertian	24
B. Teori Lingkungan Kerja.....	24
C. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	25
D. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	25
E. Indikator Lingkungan Kerja.....	26
F. Lingkungan Kerja dalam Perspektif islam.....	27
2.1.5 Motivasi	28
A. Pengertian	28
B. Teori Motivasi.....	29
C. Faktor-Faktor Motivasi	29
D. Indikator Motivasi.....	30
E. Motivasi dalam Perspektif Islam.....	31
2.2 Penelitian yang Relevan	31
2.3 Kerangka Penelitian	33
2.4 Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.2 Jenis Penelitian.....	37
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	37
3.4 Data dan Sumber Data	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39

3.6 Variabel Penelitian	39
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.8 Teknik Analisis Data.....	42
3.8.1 Uji Instrumen Penelitian	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas	42
2.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	43
1. Uji Normalitas.....	43
2. Uji Multikolinearitas	43
3. Uji Heteroskedastisitas.....	44
2.8.3 Uji Ketepatan Model.....	44
1. Koefisien Determinasi (r^2)	44
2. Signifikan Secara Simultan (f).....	46
3. Koefisien Regresi Secara Parsial (t).....	47
2.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Pengyajian dan Hasil Analisis Data	50
4.1.1 Karakteristik Responden.....	50
4.1.2 Hasil Uji Instrumen.....	50
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas.....	52
4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	53
1. Uji Normalitas	53

2. Uji Multikolinearitas	54
3. Uji Heteroskedastisitas	55
4.1.4 Hasil Uji Ketetapan Model	56
1. Uji Koefisien Determinasi (r^2)	56
2. Uji Signifikan Secara Simultan (f)	56
3. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (t).....	58
4.1.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	60
4.1.6 Pembahasan Hasil Analisis	62
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	62
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	64
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	65
4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	67
BAB V PENUTUP.....	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	69
5.3 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penghimpunan Lazis Jateng Cabang Solo Tahun 2020-2022	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.2 Pedoman Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2).....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (Uji f)	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram Penghimpunan Dana Lazis Jateng Cabang Solo	5
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	34
Gambar 4.1 Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi	63
Gambar 4.2 Hasil Kuesioner Variabel Stres Kerja	64
Gambar 4.3 Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja	66
Gambar 4.4 Hasil Kuesioner Variabel Motivasi	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner Penelitian	80
Lampiran 3 Output Olah Data SPSS	82
Lampiran 4 Dokumentasi	89
Lampiran 5 Biodata Penulis	90
Lampiran 6 Hasil Cek Plagiasi.....	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fenomena yang mempengaruhi keluaran melalui proses organisasi adalah kepuasan kerja. Perusahaan harus mempertimbangkan beberapa faktor kepuasan kerja yaitu kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi. Dalam proses pencapaian perusahaan terbaik, kinerja karyawan perlu diperhatikan sebagai sumber daya perusahaan, yaitu karyawan memberikan energi, bakat, kreativitas, dan upaya kepada organisasi agar pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai seiring dengan kepuasan kerja karyawan (Efendi & Yusuf, 2021).

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional karyawan tentang pekerjaan mereka. Karyawan akan puas atau senang dengan pekerjaannya jika mereka termotivasi oleh kombinasi faktor psikologis, fisik, dan lingkungan. Sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak yakin akan haknya, kondisi kerja yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak kooperatif, atasan yang tidak menghormati karyawan, dan tidak mempertimbangkannya saat mengambil keputusan (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Kepuasan kerja ditandai berbeda oleh setiap orang, dan dengan demikian kepuasan kerja akan bervariasi. Kepuasan kerja yang tinggi atau rendah dapat memiliki efek yang berbeda pada perusahaan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas kontribusi mereka kepada perusahaan, baik finansial maupun non-moneter. Penghargaan ini akan meningkatkan moral, disiplin, dan motivasi karyawan. Remunerasi ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja, yang didalamnya

terdapat sistem insentif yang berkaitan dengan upah, gaji, pembayaran kinerja untuk hal-hal tertentu. Kompensasi dalam sistem pengupahan gaji diberikan kepada karyawan secara berkala. Memberikan tunjangan dan layanan kepada karyawan yang terlibat dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikan insentif kepada karyawan yang berhasil. Pada saat yang sama, kompensasi tambahan diberikan kepada karyawan yang tidak terkait langsung dengan pekerjaan karyawan tersebut (Hakim & Muhdi, 2020). Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, tidak hanya dapat memenuhi kebutuhan pertama karyawan (sandang, pangan dan papan), tetapi juga dapat memenuhi kebutuhan kedua dan ketiga.

Selain gaji, faktor yang mempengaruhi terbentuknya kepuasan kerja adalah tingkat tekanan kerja karyawan. Stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tuntutan pekerjaan yang tinggi, konflik atau masalah, dan tugas yang tidak jelas, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja yang tinggi dan pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menghambat keadaan pikiran seseorang ketika memperoleh kesempatan yang menuntut individu atau karyawan tersebut untuk mengatasi keterbatasan atau hambatan (Tentama et al., 2019).

Faktor lain yang membuat karyawan senang adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada hal-hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan tugasnya, seperti kebersihan, musik, pencahayaan, dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat bersifat fisik dan non fisik. Hubungan dengan kondisi kerja yang buruk berpotensi

membuat pekerja rentan terhadap penyakit, stres, sulit berkonsentrasi dan produktivitas menurun. Lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang akan membuat karyawan puas dalam bekerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan (Yessy Yovina et al., 2019).

Yang terakhir adalah faktor motivasi secara umum merupakan sesuatu dari diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang (Hutasuhut, 2022). Motivasi kerja merupakan pemberian daya untuk bergerak yang dapat menimbulkan seseorang mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dengan cara memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil pekerjaannya.

Lazis Jawa Tengah merupakan organisasi amil zakat, infak dan shadaqah Al-Ihsan Jawa Tengah, sebuah organisasi nirlaba yang bergerak di bidang pengelolaan sumber daya ZISWAF. LAZ Provinsi sesuai dengan SK Kemenag RI No. 558 tanggal 9 Agustus 2017. LAZ Al Ihsan Jawa Tengah merupakan organisasi amil zakat yang mengelola dana zakat, infak, sedekah dan sosial melalui masyarakat program pemberdayaan. Dalam berbagai program pemberdayaan masyarakat atau komunitas, LAZ Al Ihsan Jawa Tengah mengelola dan menyalurkan zakatnya. Lima program utama yang dilaksanakan dalam dana zakat amanah dermawan adalah program pendidikan, program kesehatan, program dakwah, program ekonomi, dan program sosial kemanusiaan

(<https://lazisjateng.org/>). Lazis dalam penggalangan dana ZISWAF di Solo merupakan proses bertahap dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat melalui ringkasan penggalangan dana Lazis cabang Jawa Tengah sendiri tahun 2020 - 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Penghimpunan Lazis Jateng Cabang Solo Tahun 2020 – 2022

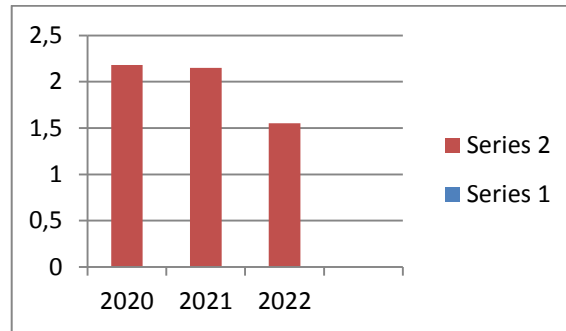
TAHUN	NOMINAL
2020	Rp 2,180,210,139.00
2021	Rp 2,149,899,694.00
2022	Rp 1,553,431,074.00

Sumber : *Data Rekapitan Tahunan Lazis Jateng Cabang Solo*

Penggalangan dana untuk Lazis cabang Jawa Tengah sendiri di tahun 2020 sangat diapresiasi. Meskipun pada tahun 2021 dan 2022 terjadi penurunan penggalangan dana untuk ZISWAF. Pada tahun 2022, penggalangan dana ZISWAF belum berakhir.

Gambar 1.1

Berikut adalah diagram dari penghimpunan dana Lazis Jateng Cabang Solo:



Sumber : *Data Rekapitan Tahunan Lazis Jateng Cabang Solo*

Berdasarkan diagram di atas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2020 penggalangan dana untuk Lazis Jateng Cabang Solo dalam ZISWAF sudah tinggi dibandingkan dengan saat Lazis awal didirikan pada tahun 2000. Pengurangan penggalangan dana terjadi pada tahun 2021, karena virus Covid 19 PSBB tahun ini diterapkan untuk membatasi interaksi yang mengakibatkan turunnya penggalangan dana di Lazis cabang Solo Jawa Tengah. Penggalangan dana untuk tahun 2022 masih rendah karena data agregat saat itu baru diserahkan hingga 14 Desember 2022.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis di Lazis Jawa Tengah Cabang Solo, ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan kurang optimal, seperti cara kerja karyawan, hadir tidak tepat waktu dalam bekerja (*ontime*), bekerja apa adanya tanpa inovasi dan kurang maksimalnya prestasi karena lingkungan kerja yang tidak sesuai seperti kantor yang kurang luas. Selain itu, dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan Lazis Jawa Tengah Cabang Solo mengungkapkan bahwa mereka selalu merasa terbebani dalam pekerjaan seperti

rekap data yang tidak proporsional dan harus menyerahkan kepada perusahaan tepat waktu dan kurang motivasi untuk berantai karena kurangnya pekerjaan.

Oleh karena itu penelitian ini memilih topik pengaruh kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lazis Jateng Cabang Solo, karena dengan adanya permasalahan tersebut penulis ingin mengetahui penyebab kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo dan memberikan wawasan bagi perusahaan untuk diikuti agar perusahaan terus berkembang dan maju. Karena bagi perusahaan sangat penting mengetahui keinginan karyawan untuk merasa puas dalam bekerja, karena kepuasan kerja akan menentukan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya alasan peneliti memilih Lazis Jawa Tengah cabang Solo adalah karena di daerah Solo dan sekitarnya hanya terdapat satu unit Lazis Jawa Tengah yang berpusat di Semarang. Lokasi Lazis Jawa Tengah Cabang Solo cukup strategis karena mudah ditemukan di kota Kartasura, dekat jalan raya. Alasan lain memilih Lazis Jateng Cabang Solo adalah sangat bertanggung jawab dalam menyampaikan laporan tahunan pertama ke BAZNAS dan pihak Kemenag Kota Surakarta serta staf BAZNAS juga mengapresiasinya.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengaruh kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja, sebagaimana penelitian Riansari (2012) juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai BTPN PT Bank. Sedangkan hasil penelitian (Ramli, 2019) menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada rumah sakit swasta di Jakarta. Hasil penelitian Istri dan Sintya (2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank BDP Bali cabang Ubud. Sedangkan hasil penelitian Irawan (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Utama Manado.

Hasil penelitian Delvi Vahera (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Sawitondo Mas, untuk lingkungan kerja di PT. Fasilitas lengkap disediakan oleh perusahaan. Hasil penelitian Adha (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena motivasi kerja di dinas sosial kabupaten jember terbentuk dan sebagian besar pegawainya adalah PNS. Hasil penelitian Yasa dan Dewi (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar. Karena dalam penelitian ini, motivasi dapat mengurangi stres kerja menjadi stres di tempat kerja tetapi sangat termotivasi akan memaksimalkan kepuasan kerja.

Penelitian Nafila Oktavia dkk (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, remunerasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Branch Mall PT Matahari Panakukang Makassar department store. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Rauan (2019) menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara

simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di tempat kerja PT Tropica Coco Prima di Lelema Minahasa Selatan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti mengangkat penelitian kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diambil identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo masih kurang seperti karyawan kurang tepat waktu (*ontime*) dalam kehadiran kerja, minimnya pekerjaan membuat motivasi karyawan kurang disalurkan di perusahaan dan tempat kerja yang kurang luas berdasarkan observasi atau survei di lokasi.
2. Terdapat keluhan karyawan terkait stres kerja yang dialaminya seperti jumlah uang dengan rekapan dana tidak *balance*, karyawan merasa terbebani pada saat penutupan buku akhir tahun yang harus tepat waktu dan gaji karyawan yang belum UMR berdasarkan wawancara dari salah satu karyawan Lazis Jateng Cabang Solo.
3. Program kegiatan yang dilaksanakan belum terlalu banyak mengakibatkan kurangnya insentif yang diberikan oleh perusahaan serta terdapat penurunan pendapatan yang diakibatkan karyawan kurang berinteraksi (komunikasi) dengan masyarakat pada saat pandemi Covid-19 berdasarkan survei pada Lazis Jateng Cabang Solo.

1.3 Batasan Masalah

Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada permasalahan yang kaitannya dengan keluhan karyawan Lazis Jateng Cabang Solo atas kepuasan kerja yang mencakup kompensasi yang diberikan perusahaan, stres kerja yang dialami karyawan, lingkungan kerja kantor serta motivasi dari karyawan tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan pada uraian latar belakang di atas adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo.

2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo.
4. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan literatur dan referensi khususnya penelitian tentang kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mencari karyawan di dalam sebuah perusahaan.

3. Bagi penulis dan penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo. Selain itu, dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.7 Jadwal Penelitian

Terlampir.

1.8 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal skripsi ini terdapat lima bab sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II merupakan tinjauan pustaka yang meliputi pembahasan tentang kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan, serta penelitian yang relevan, kerangka berfikir dan hipotesis.

Bab III merupakan metode penelitian yang berisi tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik pengambilan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel dan analisis data.

Bab IV merupakan analisa data dan pembahasan, deskripsi data penelitian dan responden, uji validitas dan reliabilitas, deskripsi variabel penelitian, hasil analisis data dan pembahasan.

Bab V merupakan penutup yang berisi kesimpulan, saran dan kata penutup.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja Karyawan

A. Pengertian

Menurut Hasibuan (2008), kepuasan kerja adalah sikap emosional senang dan mencintai pekerjaannya, yang tercermin dari semangat kerja, kedisiplinan dan hasil kerja. Menurut Handoko (1995) kepuasan kerja adalah cara seseorang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya pada berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mendatangkan kepuasan.

B. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2004), teori kepuasan kerja yang terkenal adalah gap theory, yang melibatkan pengukuran kepuasan kerja seseorang dengan menghitung perbedaan antara sesuatu yang seharusnya dan apa yang dirasakan. Selanjutnya, teori keadilan menunjukkan bahwa orang merasa puas atau tidak puas tergantung pada apakah ada keadilan dalam bekerja atau tidak. Komponen utama dari teori keadilan adalah masukan, hasil, pemerataan, dan ketidakadilan.

Menurut teori dua faktor, termasuk teori kepuasan (motivasi) dan teori ketidakpuasan. Kepuasan adalah faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja meliputi pekerjaan yang menarik, menantang, kesempatan untuk sukses, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Sebaliknya, ketidakpuasan adalah faktor penyebab ketidakpuasan termasuk gaji, manajemen,

hubungan interpersonal, kondisi kerja dan status. Menurut teori nilai, kepuasan kerja terjadi sejauh individu mengharapkan hasil pekerjaan yang akan diterima. Semakin banyak hasil yang mereka dapatkan, semakin puas mereka, dan sebaliknya, semakin sedikit hasil yang mereka dapatkan, semakin tidak puas pula mereka. Kunci kepuasan kerja menurut teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan yang diinginkan. Namun, semakin besar perbedaannya, maka kepuasan kerja akan semakin rendah (Yasa & Dewi, 2019).

C. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Sutrisno (2014), mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Jabatan, orang beranggapan bahwa mereka yang bekerja pada posisi yang lebih tinggi akan lebih puas dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada posisi yang lebih rendah. Beberapa peneliti menunjukkan bahwa ini tidak selalu terjadi, tetapi perubahan tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.
2. Pangkat, kenaikan gaji kurang lebih dianggap promosi dan kebanggaan pada jabatan baru dan akan mengubah perilaku dan emosi.
3. Jaminan keuangan dan sosial akan mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Kualitas manajemen, hubungan antara karyawan dan manajer sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Kreitner (2001) lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kebutuhan berprestasi. Untuk memenuhi kebutuhan, kepuasan ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan menawarkan kesempatan kepada individu.
2. Perbedaan (Variasi). Dalam kepuasan harapan, ada perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima individu dari pekerjaannya. Jika harapan lebih tinggi dari yang diterima, orang akan merasa tidak puas. Sebaliknya, jika seseorang mendapatkan keuntungan di atas harapannya, maka orang tersebut akan merasa puas.
3. Dapatkan nilai. Pencapaian pribadi dari nilai-nilai kerja yang penting akan dihasilkan dari persepsi pekerjaan.
4. Ekuitas. Keadilan perburuhan individual diterapkan di tempat kerja.
5. Komponen genetik. Fungsi karakteristik pribadi dan faktor genetik mempunyai implikasi penting terhadap kepuasan kerja, seperti karakteristik lingkungan kerja.

D. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009), terdapat beberapa indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Saya menyukai pekerjaan saya yang tahu kemana tujuan saya, mengapa saya berada di jalur ini, dan jalur apa yang harus saya ambil untuk mencapai tujuan saya. Dengan pekerjaan ini senang karena dia dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Mencintai kerja adalah mengabdikan diri dalam segala bentuk dan usaha demi satu tujuan dan hasil kerja yang dilakukan.
3. Etos kerja positif adalah kesepakatan internal yang timbul dari seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan berbasis kualitas yang ditetapkan.
4. Disiplin kerja adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses rangkaian perilaku yang diungkapkan dari nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.
5. Hasil kerja adalah hasil proses pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan atas dasar kecakapan, kesungguhan, dan waktu.

E. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Islam adalah agama yang mendukung kerja karena kerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, Islam mewajibkan umatnya untuk berusaha bekerja keras dengan cara yang positif, yaitu halal, baik, beruntung dan tidak curang/dzolim. Dengan demikian, dimungkinkan untuk mencapai kebahagiaan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Kepuasan kerja ditinjau dari sudut pandang Islam menurut surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

Itu berarti: "Dan katakanlah, 'Kerjakanlah pekerjaanmu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, dan Rasul-Nya dan orang-orang beriman dan kamu akan dibawa kembali kepada (Allah) Yang mengetahui yang ghaib dan yang benar, kemudian Dia akan memberitahumu apa yang telah kamu lakukan' (QS At Taubah:105).

Surat di atas menjelaskan bahwa segala bentuk pekerjaan atau perbuatan seorang muslim yang harus dilakukan secara sadar dan dengan tujuan yang jelas

termasuk dalam bentuk ketakwaan kepada Allah SWT. Oleh karena itu, hidup dan aktivitas hidup adalah amal perbuatan yang disyariatkan dalam Islam, dan pencapaian kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan bagaimana pemimpin bisnis.

2.1.2 Kompensasi

A. Pengertian

Menurut Hanggraeni (2012), kompensasi adalah setiap balas jasa yang diterima pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Remunerasi harus dikelola dengan baik oleh perusahaan, karena akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap remunerasi yang diterima (*disgruntled pay*). Menurut Hartatik (2014), kompensasi pekerjaan adalah semua yang diterima karyawan atau balas jasa yang ditawarkan oleh perusahaan sebagai imbalan dan menghargai kontribusi, baik finansial (langsung dalam bentuk uang) maupun non finansial (secara tidak langsung dalam bentuk imbalan).

Sistem kompensasi diklasifikasikan menjadi dua kelompok utama untuk mendorong produktivitas pekerja yang lebih tinggi. Dua kelompok utama adalah sistem kompensasi tingkat individu dan sistem kompensasi tingkat kelompok. Program kompensasi tingkat individu seperti bonus produsen, komisi, peningkatan kurva, dan kompensasi eksekutif. Sedangkan sistem kompensasi tingkat korporat meliputi bonus produksi, bagi hasil dan pengurangan biaya. Dalam prestasi individu, kelompok atau organisasi, remunerasi sangat penting seperti pemotongan gaji, komisi, bonus, bagi hasil dan kompensasi produksi. Dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi pegawai atau pegawai berbasis

kinerja bertujuan untuk mengurangi perbuatan negatif seperti korupsi, kurang disiplin, melalaikan tugas dan meringankan kelemahan kebutuhan hidup (Siagian, 2002).

B. Teori-Teori Kompensasi

Teori upah adalah ilmu yang mempelajari bagaimana menentukan dan memodifikasi bentuk upah yang ditawarkan oleh perusahaan. Teori Adam Smith berpendapat bahwa upah didasarkan pada hukum penawaran dan permintaan, yang berarti jika upah di sektor industri lebih tinggi daripada upah di sektor pertanian, maka sebagian pekerja atau karyawan akan pindah ke sektor industri untuk mendapatkan penghasilan lebih. Teori David Ricardo adalah bahwa upah substantif akan berfluktuasi dan berada dalam kisaran di atas dan di bawah upah intrinsik ini. Ricardo berkesimpulan bahwa nasib kaum buruh tidak akan pernah kaya karena mereka ditakdirkan untuk hidup dalam kemiskinan, sedangkan para pemilik akan menjadi kaya selama mereka hidup. Teori John Stuart Mill bahwa dana tetap untuk upah merupakan bagian dari dana publik yang dikumpulkan dari tabungan.

Teori produk marjinal didasarkan pada pengurangan biaya marjinal tenaga kerja sehingga biaya tenaga kerja untuk produk marjinal ke-10 lebih kecil dari produk marjinal ke-9, dan seterusnya. Teori David Ricardo dan Robert Malthus khusus tentang upah dengan distribusi pendapatan nasional. Teori investasi modal manusia yang menurutnya investasi tambahan di bidang pendidikan, pelatihan kejuruan, gizi dan kesehatan akan meningkatkan kapasitas produktif pekerja. Sedangkan gaji adalah imbalan yang sepadan dengan nilai produk yang dihasilkan

pekerja. Terakhir, teori upah kontekstual dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kondisi perusahaan, faktor sosial perusahaan, kualitas produk, teknologi yang diterapkan, gaji perusahaan sejenis lainnya, manajemen manajer perusahaan sejenis lainnya dan presentasi tingkat manajemen manajer perusahaan (Nur & Islam, 2015). Jadi, menurut teori Adam Smith di atas, ketika penawaran dan permintaan tidak sesuai maka dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan.

C. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 tentang klasifikasi gaji, pendapatan dibagi menjadi dua kategori, yaitu pendapatan gaji dan pendapatan bukan upah (Agathanisa & Prasetyo, 2018). Penghasilan gaji meliputi: gaji pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap. Sedangkan pendapatan non-upah meliputi: fasilitas, bonus, tunjangan hari raya (THR), insentif.

D. Faktor Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi remunerasi adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2011):

1. Produktivitas dinyatakan dalam jumlah produktivitas yang dibawa ke perusahaan atau semakin tinggi tingkat produksi, semakin tinggi perusahaan membayar karyawan.
2. Kemampuan untuk membayar. Perusahaan akan membayar karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

3. Kesiediaan untuk membayar. Perusahaan dalam remunerasinya harus adil dan setara bagi seluruh karyawannya.
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika permintaan tenaga kerja tinggi, perusahaan menawarkan remunerasi yang cukup tinggi. Namun sebaliknya, jika penawaran tenaga kerja rendah maka remunerasi perusahaan cenderung menurun.

E. Tujuan Kompensasi

Menurut Arianty, Lubis, dkk (2016) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi menjadi jaminan bagi karyawan.
2. Menjadi motivator bagi karyawan untuk lebih aktif dalam bekerja.
3. Tunjukkan kemajuan bisnis.
4. Menyatakan penghargaan perusahaan dan perlakuan yang adil terhadap karyawan, menyeimbangkan input yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan output atau perusahaan membayar gaji karyawan.

F. Indikator Kompensasi

Menurut Rivai (2004), terdapat indikator kompensasi tenaga kerja sebagai berikut:

1. Gaji/upah adalah tunjangan yang dibayarkan kepada karyawan secara tetap, bulanan, meskipun karyawan tidak bekerja, ia tetap menerima gaji penuh.

2. Bonus adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan menuju produktivitas kerja yang tinggi, yang tidak bersifat permanen atau intermiten.
3. Tunjangan adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya.
4. Fasilitas adalah sarana atau fasilitas rekreasi yang disediakan oleh perusahaan, seperti mobil, tempat parkir khusus, rumah dinas, dan lain-lain.

G. Kompensasi dari Sudut Pandang Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja untuk produksi. Islam memberikan gaji/ujrah yang diklasifikasikan menjadi dua, yaitu gaji yang disebutkan (ajrun musamma) dan gaji yang sesuai (ajrul mitsuli). Al-Qur'an memerintahkan untuk membayar pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan ini termasuk perlindungan kepentingan mereka sendiri. Pekerja dianggap penindas jika mereka memaksa majikan mereka untuk membayar lebih dari yang mereka mampu. Prinsip keadilan tertuang dalam surat Al-Jaatsiyah ayat 22:

Itu berarti: "Dan Allah menciptakan langit dan bumi untuk tujuan yang benar dan bahwa setiap orang akan diberi pahala atas apa yang telah dia lakukan, dan tidak ada bahaya yang akan menyimpannya".

2.1.3 Stres Kerja

A. Pengertian

Menurut Vanchapo (2020) stres kerja adalah keadaan emosional yang dihadapi seseorang atas tekanan-tekanan yang timbul karena ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan dalam bekerja yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi karyawan. Konsep stres adalah suatu kondisi dinamis individu yang hasilnya dianggap penting tetapi berpikir tidak pasti untuk mencapainya yang dihadapkan oleh peluang, hambatan dan tuntutan yang berkaitan dengan keinginan.

Stres kerja adalah stres, ketegangan atau gangguan yang dirasakan oleh karyawan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan yang menyebabkan karyawan merasa tidak senang dalam bekerja. Terdapat dua penyebab indikator stres kerja yaitu tekanan waktu (*Time Stress*) dan kecemasan. Pengukuran stres kerja dapat menggunakan indikator seperti stres akibat tekanan waktu dan kecemasan (Parker, DF & DeCotiis, 1983).

B. Teori Stres Kerja

Teori *Convervation of Resources* (COR) atau teori konservasi sumber daya adalah seseorang akan berusaha memperoleh dan menjaga atau melindungi sumber daya yang dimiliki dari sebuah gangguan ataupun ancaman. Keadaan individu yang merasa terancam (*threaten*) kehilangan sumber daya yang dimiliki

akan mengakibatkan kejenuhan (*burnout*) dan hal-hal yang berhubungan dengan stres kerja, ketidakpuasan, depresi serta tekanan dalam bekerja (Hobfoll, S. E., & Shirom, 1993). Dapat disimpulkan dalam teori tersebut bahwa stres kerja yang mengakibatkan sebuah gangguan, ancaman, tekanan dan lain-lain dapat membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

C. Penyebab Stres Kerja

Handoko (2001) mengungkapkan bahwa penyebab stres kerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja terlalu banyak atau terlalu berat.
2. Tekanan atau desakan waktu kerja.
3. Kualitas pengawasan yang buruk.
4. Lingkungan politik yang tidak sehat.
5. Pelaksanaan pekerjaan yang kurang memadai.
6. Mengalami frustrasi di tempat kerja.
7. Kurangnya wewenang kerja sebagai tanggung jawab.
8. Konflik di tempat kerja.
9. Perbedaan nilai antara perusahaan dan karyawan.

D. Indikator Stres Kerja

Menurut Rivai (2004) indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Pertama. Persyaratan pekerjaan merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang yang terkait erat dengan tugas orang lain, sehingga dapat menimbulkan potensi stres. Persyaratan tugas ini dipengaruhi oleh

ketersediaan sistem informasi, kelancaran pekerjaan, wewenang untuk melakukan pekerjaan pada peralatan yang digunakan, dan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan.

2. Persyaratan peran adalah ketegangan yang terkait dengan tekanan peran tertentu dalam organisasi. Ukuran persyaratan peran adalah kesiapan karyawan, perbedaan tugas antara atasan dan karyawan, serta batasan waktu dan beban kerja.
3. Permintaan interpersonal adalah ketegangan yang berhubungan dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tindakan meliputi hubungan dengan penyelia, rekan kerja, keluarga, pengawasan penyelia, dan keahlian penyelia.
4. Struktur organisasi kurang jelas tentang kedudukan, peran, wewenang dan tanggung jawab. Aturan mainnya juga terlalu kaku atau kadang tidak jelas, atmosfer politik di perusahaan tidak sehat dan kurangnya keterlibatan atasan membuat karyawan stres.
5. Kondisi kerja adalah kondisi kerja yang buruk yang dapat menyebabkan stress, sakit, sulit berkonsentrasi dan menurunkan produktivitas tenaga kerja.

E. Stres Kerja dari Perspektif Islam

Sebagai hamba Allah SWT yang memiliki kelebihan dan kekurangan, seseorang dapat merasakan ketidakpastian, kecemasan dan tekanan yang memotivasi dirinya untuk berhasil mencapai keinginan dan cita-citanya. Bukan Allah mengarahkan hamba-Nya menurut firman Allah SWT QS. Yusuf: 87.

Itu berarti: “Anak-anakku, pergilah dan carilah kabar tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada seorang pun yang kecewa terhadap rahmat Allah, kecuali orang-orang yang tidak beriman.”

Cara mengatasi stres dalam Islam dengan membaca Al Quran dan melafalkan maknanya, memperbanyak taubat dan istighfar, taqarrub, memperbanyak amal, manajemen yang bijak, berakhlak kepada Allah SWT dan tawakal.

2.1.4 Lingkungan Kerja

A. Pengertian

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya seperti kebersihan, musik, pencahayaan dan lain-lain (Danang, 2012). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui di lingkungan sekitar saat bekerja dengan cara bekerja secara individu maupun kelompok.

B. Teori Lingkungan Kerja

Teori lingkungan kerja adalah teori batasan yang menjelaskan bagaimana individu mengatur diri mereka sendiri dan bernegosiasi untuk mencapai keseimbangan. Batasan adalah garis pemisah antara domain seperti fisik, temporal, dan psikologis. Batasan fisik adalah dinding tempat kerja, waktu adalah aturan jam kerja, dan psikologis adalah aturan yang dibuat oleh individu yang menentukan kondisi pikiran, perilaku, dan emosi yang sesuai (Clark, 2000).

Secara teori desain lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang tepat akan membuat karyawan betah, bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

C. Jenis lingkungan kerja

Ada dua jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan, seperti pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, keselamatan, kebersihan, kemauan, musik dan unsur lainnya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang berkaitan dengan hubungan antara atasan dengan bawahan atau rekan kerja. Ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yaitu struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan dari atasan, kerjasama tim, dan kelancaran komunikasi.

D. Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja menurut Nitisemito (2013) meliputi:

1. Warna merupakan faktor yang meningkatkan efisiensi karyawan.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi rekan kerja karena membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Penerangan tidak hanya penerangan dengan listrik tetapi penerangan dengan tenaga surya.

4. Pertukaran udara yang memadai dapat memperbaiki kondisi fisik karena dalam hal ventilasi, konstruksi bangunan dapat mempengaruhi pertukaran udara.
5. Memberikan rasa aman dan tenang, dapat menciptakan rasa aman bagi karyawan dan dapat mendorong karyawan merasa tenteram dalam bekerja.
6. Kebisingan dan gangguan ini dapat mengalihkan perhatian karyawan, menyebabkan kesalahan dan kerusakan.
7. Tata letak dan penataan ruang kerja mempengaruhi kenyamanan karyawan.

E. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebersihan dapat menciptakan lingkungan yang sehat dan karyawan merasa senang dan kinerja karyawan akan meningkat.
2. Lighting system atau penerangan tempat kerja turut menjamin keselamatan dan kelancaran karyawan saat bekerja.
3. Temperatur tempat kerja, karena level temperatur ini akan mempengaruhi adaptasi pekerja terhadap lingkungan kerja.
4. Penataan warna harus dicek dan disesuaikan karena dapat mempengaruhi emosi, menimbulkan perasaan senang, sedih, dan lain-lain.
5. Sirkulasi udara, oksigen yang cukup berpadu dengan pengaruh tumbuh-tumbuhan di sekitarnya akan membawa kesejukan dan kesegaran, yang berdampak mempercepat proses pemulihan tubuh setelah lelah bekerja.

6. Musik, dapat dipilih secara terpisah karena musik mengganggu karyawan tidak akan fokus bekerja.
7. Dekorasi, tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja ruang kerja, tetapi juga berkaitan dengan penataan tata letak, penataan warna, perlengkapan dan lain-lain.

F. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja muslim adalah keberadaan manusia untuk saling melengkapi sesuai dengan perannya dalam beraktifitas untuk mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Prinsip-prinsip lingkungan kerja Islami adalah:

1. Muhasabah (penilaian diri)

Muhasabah dijelaskan dalam QS. Al-Hasyr ayat 18:

Cara: “Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah SWT dan hendaklah manusia memperhatikan apa yang dikerjakannya untuk esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah lebih mengetahui apa yang kamu kerjakan.” Dari ayat ini berarti bertakwalah kepada Allah SWT dan perhatikanlah apa yang telah dikerjakan untuk akhirat. Penilaian terhadap lingkungan kerja merupakan prinsip dasar manusia dalam konteks lingkungan, sehingga manusia harus menghormati hak untuk hidup, tumbuh dan berkembang.

2. Murroqobah (kedekatan dengan pencipta alam)

Murroqobah dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah ayat 186:

Itu berarti: “Dan ketika hamba-Ku bertanya kepadamu tentang Aku, jawablah bahwa Aku dekat. Aku mendengar doa orang-orang yang berdoa ketika mereka meminta kepada-Ku, ketika mereka memenuhi (semua perintah-Ku) dan beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran.”

Dari ayat di atas, Allah SWT akan mengabulkan doa hamba-Nya yang beriman dan menaati setiap perintah Allah SWT.

3. Dibandingkan dengan Muaqobah

Prinsip ini ditentukan oleh nilai-nilai, kualitas, cara hidup dan melakukan pekerjaan yang baik, bukan pada kekayaan dan sarana material standar tetapi oleh cara hidup yang mulia dan sederhana.

4. Muhaddah (Persatuan)

Solidaritas artinya karyawan dan atasan dapat bekerja sama untuk menjaga lingkungan kerja yang bersih, sehat dan aman.

2.1.5 Motivasi

A. Pengertian

Menurut Robbins et al., (2011), motivasi adalah suatu proses yang menggambarkan pencapaian tujuan dalam hal kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang. Selanjutnya, motivasi adalah proses usaha untuk mencapai suatu tujuan yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan. Motivasi dapat digambarkan sebagai insentif bagi karyawan untuk mencoba membentuk perubahan perilaku untuk memenuhi kebutuhan mereka dengan lebih baik.

Menurut Dhian (2017), motivasi adalah usaha dan dorongan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam teori ERG, ada tiga jenis kebutuhan individu, yaitu:

1. Kelangsungan hidup adalah kebutuhan bertahan hidup, sama seperti kebutuhan fisik.
2. Connection adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
3. Pertumbuhan adalah kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan pribadi untuk menjadi produktif dan kreatif.

B. Teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow adalah seorang psikolog humanistik yang mengemukakan bahwa ada hirarki lima kebutuhan dalam diri seseorang, seperti kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, hubungan antara harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri (Robbins, 2015). Selanjutnya menurut tiga teori David McClelland yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, dan kebutuhan berafiliasi. Berdasarkan beberapa teori motivasi karyawan menurut Aamodt (2012) adalah teori kebutuhan, teori prestasi, teori dua faktor, teori keadilan dan teori harapan. Teori-teori ini adalah kebutuhan motivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

C. Faktor Motivasi

Sagala (2009) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Peluang ekspansi.

2. Jenis pekerjaan.
3. Bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Menurut pekerjaan, faktor pendorong dalam hal lingkungan adalah faktor internal dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berupa sikap, harapan, cita-cita, dan kecenderungan (unit penggerak tindakan) perlu dikembangkan dalam diri seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah seseorang dapat termotivasi jika ada tekanan dari luar. Konsep dasar motivasi adalah kebutuhan, motif, dan tujuan. Ketika seseorang membutuhkan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam diri seseorang. Jika suatu kebutuhan muncul, itu menjadi dorongan bagi seseorang untuk bertindak. Berkat tindakan tersebut, tujuan dapat tercapai dan semua kebutuhan terpenuhi (Harahap, 2016).

D. Indikator motivasi

Sedangkan menurut Robbins (2008), terdapat indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup, misalnya kebutuhan akan pangan, perumahan, asuransi kesehatan.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan untuk merasa aman dari ancaman dan rasa aman yang terlindungi dari bahaya fisik dan mental.
3. Kebutuhan sosial, khususnya kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, kebahagiaan dan keakraban antar rekan kerja.

4. Kebutuhan harga diri adalah kebutuhan untuk dihargai oleh orang lain, seperti pengakuan prestasi, harga diri dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan realisasi potensi diri dan pemenuhan pribadi.

E. Motivasi dari Sudut Pandang Islam

Motivasi, khususnya dari suatu kebutuhan dimana kebutuhan yang tidak terpenuhi kemungkinan akan muncul kembali dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut. Dalam Islam, motivasi kerja dijelaskan dalam QS. Al-Jumu'ah:10.

Itu berarti: “Ketika kamu telah menyelesaikan shalat, maka bertebaranlah di tanah dan carilah rahmat Allah dan mengingat Allah sebanyak-banyaknya agar kamu berhasil.” Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap manusia di muka bumi pasti memiliki motivasi pribadi karena Allah SWT akan memberikan karunia, rahmat dan rezeki kepada mereka yang memiliki semangat dan motivasi yang besar.

2.2 Penelitian yang Relevan

Hasil dari penelitian yang relevan dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Relevan

No.	Variabel	Peneliti, Metode dan Sampel	Hasil Penelitian
1.	Kompensasi terhadap kepuasan kerja.	Ramli (2019), metode angket, sampel 82 karyawan.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit

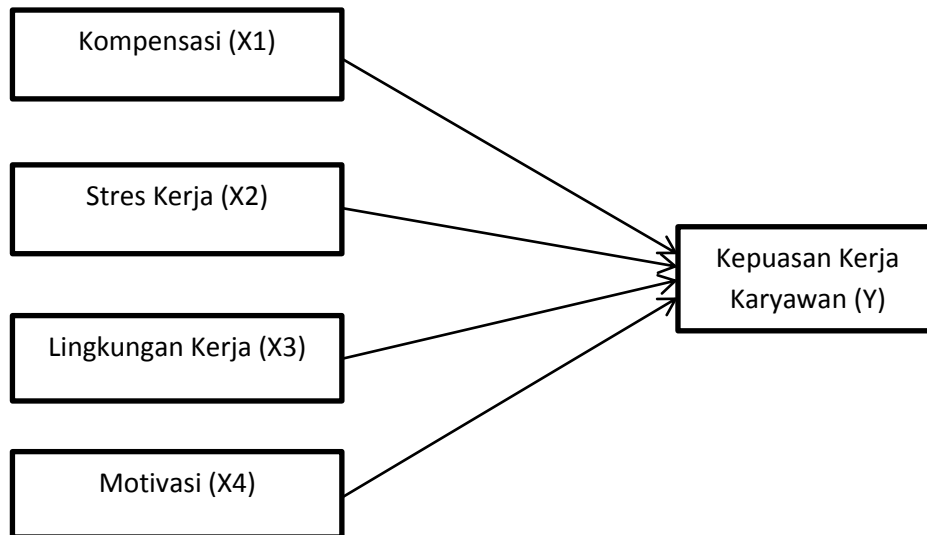
			Swasta di Jakarta. Karena pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada pegawai rumah sakit swasta di Jakarta dapat meningkat, apabila kompensasi ditingkatkan.
2.	Kompensasi terhadap kepuasan kerja.	Veriyani dan Prasetyo (2018), metode angket, sampel 102 karyawan.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Soljer Abadi Divisi Produksi Bagian Operator. Karena pada penelitian ini jika penerapan sistem kompensasi semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi.
3.	Kompensasi terhadap kepuasan kerja	Saman dan Faculty (2020), metode angket, sampel 51 karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Pertambangan.
4.	Stres kerja terhadap kepuasan kerja.	Irawan (2018), metode angket, sampel 88 pegawai.	Stres kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Bank Sulut cabang Utama Manado.
5.	Stres kerja terhadap kepuasan kerja.	Gofur (2018), metode angket, sampel 30 pegawai.	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada salah satu Direktorat di Kementerian Negara.
6.	Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Irma dan Yusuf (2020), metode angket, sampel 31 pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.
7.	Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Delvi Vahera (2021), metode angket, sampel 94 karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Sawitondo Mas, karena lingkungan kerja di PT

			tersebut memadai dengan fasilitas yang lengkap yang sudah disediakan oleh perusahaan.
8.	Motivasi terhadap kepuasan kerja.	Yasa dan Dewi (2019), metode angket, sampel 94 karyawan.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PNS pada Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar. Karena pada penelitian ini motivasi mampu memediasi stres kerja. Adanya stres kerja tetapi memiliki motivasi yang tinggi maka akan memaksimalkan kepuasan kerja.
9.	Motivasi terhadap kepuasan kerja.	Priarso (2019), metode angket, sampel 114 karyawan.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Gynura Consulindo.
10.	Motivasi terhadap kepuasan kerja.	Puspa Dewi dkk (2019), metode angket, sampel 65 karyawan.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Rengat.

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan latar belakang, kajian teori dan penelitian yang relevan di atas, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual yang menggambarkan pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kerangka konseptual adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: *Nafila Oktavia dkk (2020)*

2.4 Hipotesis

2.4.1 Hubungan Antara Variabel Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) menunjukkan kompensasi mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Socfin Indonesia Medan. Karena kompensasi bermanfaat untuk menarik tenaga kerja atau karyawan baru, mempertahankan karyawan lama yang berkualitas, agar memotivasi karyawan bekerja dengan lebih baik, giat, disiplin dan mengembangkan kompetensi agar tercapai tujuan perusahaan. Maka perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) kepada karyawan yang mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan dan keterampilan, sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja karena usahanya dihargai.

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.4.2 Hubungan Antara Variabel Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Gofur (2018) menunjukkan variabel stres kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai di salah satu Direktorat Kementerian Negara. Karena meningkatnya kepuasan kerja pegawai, pemimpin harus lebih memperhatikan konflik peran dan lingkungan kerja yang mampu mendukung pekerjaan baik sesama pekerja, keluarga maupun antara atasan dan bawahan dengan cara merubah perilaku yang buruk. Stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal balik yaitu kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres kerja dan sebaliknya stres yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan dalam bekerja.

H2 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4.3 Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ramli (2019) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta Jakarta, karena itu manajemen rumah sakit perlu melakukan perbaikan atau peningkatan kompetensi karyawan, supaya karyawan akan terus merasa nyaman bekerja di lingkungan kerja.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.4.4 Hubungan Antara Variabel Motivasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Adnyani (2018) menunjukkan motivasi kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power UBP Bali, karena motivasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan atau dapat diartikan bahwa semakin karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

H4 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lazis Jateng Cabang Solo tepatnya di Jalan Basuki Rahmat No. 50B, Jajar, Laweyan, Surakarta 57144. Waktu penelitian yang digunakan untuk penyusunan proposal hingga terlaksananya laporan penelitian diperkirakan pada bulan Oktober 2022 sampai selesai.

1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2012). Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo. Faktor-faktor tersebut yaitu kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi karyawan.

1.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Lazis Jateng Cabang Solo yang berjumlah 10 karyawan.

1.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi dengan syarat utama pemilihan sampel adalah sampel tersebut dapat menjadi wakil dari populasi (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini populasi sejumlah 10 karyawan, maka dapat diambil dari total sampel yang artinya semua populasi dilibatkan dalam penelitian.

1.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Nonprobability Sampling* adalah teknik yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Teknik *Nonprobability Sampling* yang digunakan adalah *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel pada semua anggota populasi yang dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Lazis Jateng Cabang Solo sebanyak 10 karyawan.

1.4 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dengan salah satu pihak terkait yaitu

Ibu Rahayu selaku bendahara di Lazis Jateng Cabang Solo dan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Lazis Jateng Cabang Solo.

1.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Kuesioner merupakan angket yang disusun secara terstruktur untuk menjangkau data, sehingga akan diperoleh data akurat yang berupa tanggapan dari responden. Tujuan dari pembatasan kuesioner (angket) yaitu untuk memperoleh informasi yang relevan dari sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2017) Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Persetujuan responden terhadap pernyataan positif (yang menyenangkan) dianggap sama derajatnya dengan persetujuan pernyataan yang negatif (tidak menyenangkan). Pada penelitian ini skala likert disediakan dalam lima pilihan dengan rincian sebagai berikut:

- a. STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor 1
- b. TS = Tidak Setuju dengan skor 2
- c. KS = Kurang Setuju dengan skor 3
- d. S = Setuju dengan skor 4
- e. SS = Sangat Setuju dengan skor 5

1.6 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi empat variabel bebas (*Independent = X*) dan satu variabel terikat (*Dependent = Y*).

1.6.1 Variabel Independen

Variabel Independen atau variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi.

1.6.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen atau variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi yang menjadi akibat dari adanya variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan.

1.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan atribut atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lainnya atau satu objek dengan objek lain (Sugiyono, 2010). Sedangkan definisi operasional menunjukkan indikator-indikator atau konstruk yang digunakan untuk pengumpulan data dari penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Pengertian	Indikator
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Menurut (Hasibuan, S., 2008) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja positif 4. Disiplin kerja

			5. Prestasi kerja (Mangkunegara, 2009)
2.	Kompensasi (X1)	Menurut (Hanggraeni, 2012) kompensasi (<i>compensation</i>) merupakan segala sesuatu balas jasa yang diterima karyawan dari pekerjaan yang telah dilakukannya.	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Asuransi 5. Fasilitas (Rivai, 2004)
3.	Stres Kerja (X2)	Menurut (Vanchapo, A, 2020) stres kerja adalah keadaan emosional yang dihadapi seseorang atas tekanan-tekanan yang timbul karena ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu.	1. Gejala psikologis 2. Gejala perilaku 3. Gejala fisiologis (Rivai, 2004)
4.	Lingkungan Kerja (X3)	Menurut (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitar saat bekerja dengan metode serta pengaturan kerja yang baik sebagai individu maupun kelompok.	1. Kebersihan 2. Penerangan atau cahaya 3. Temperatur 4. Tata warna 5. Sirkulasi udara 6. Musik 7. Dekorasi (Sedarmayanti, 2011)
5.	Motivasi (X4)	Menurut (Dhian, 2017) motivasi adalah usaha dan dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk mencapai ke arah tujuan yang telah ditetapkan.	1. Kebutuhan fisiologis. 2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman. 3. Kebutuhan sosial. 4. Kebutuhan harga diri. 5. Kebutuhan aktualisasi diri. (Robbins, 2008)

1.8 Teknik Analisis Data

1.8.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur layak atau validnya jika terdapat pertanyaan di dalam suatu kuesioner, kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur melalui kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat ketepatan setiap indikator dalam variabel yang diuji. Adapun kriteria untuk menentukan valid tidaknya suatu kuesioner antara lain:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dari indikator-indikator suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Adapun kriteria untuk mengukur reliabel atau tidaknya pertanyaan maupun pernyataan di dalam kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $\alpha > 0,6$ maka pertanyaan maupun pernyataan tersebut reliabel.
- 2) Jika $\alpha < 0,6$ maka pertanyaan maupun pernyataan tersebut tidak reliabel.

1.8.2 Uji Asumsi Klasik

Rumus regresi diturunkan dari asumsi-asumsi tertentu, maka data yang akan diregresi harus memenuhi asumsi-asumsi regresi untuk mendapatkan nilai estimasi yang akan bersifat BLUE (Best, Linier, Unbiased, Estimator). Untuk itu perlu diadakan pengujian asumsi klasik yang meliputi tiga uji, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Terdapat dua cara untuk mendeteksi residual normal yaitu uji statistik dan analisis grafik (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka pola tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak tercipta korelasi antar variabel independen agar tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi. Multikolinearitas bisa diketahui dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai yang digunakan untuk membuktikan multikolinearitas adalah:

- 1) Apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas dan nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Apabila nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas dan nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah menggunakan Uji Glejser yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas. Uji Glejser, nilai dari probability masing-masing variabel independen $< \alpha (0,05)$, maka disitu terdapat masalah heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai probability masing-masing variabel independen $> \alpha (0,05)$, maka tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Dalam pengujian ini yang model regresinya baik adalah model yang mengandung homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

1.8.3 Uji Ketepatan Model

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan godness of fit-nya. Secara statistik dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (r^2), nilai statistik (f) dan nilai statistik (t). Perhitungan statistik adalah signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya jika tidak signifikan nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima menurut (Ghozali, 2018).

1. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai tersebut adalah nol dan satu. Nilai (r^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai

yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Rumus Koefisien Determinasi:

$$\text{Koefisien Determinasi} = r^2 \times 100\%$$

Koefisien determinasi uji r^2 merupakan proporsi atau presentase dari total Y yang dijelaskan oleh garis regresi. Koefisien regresi merupakan angka yang menunjukkan besarnya derajat kemampuan atau distribusi variabel bebas dalam menjelaskan atau menerangkan variabel terikatnya di dalam fungsi yang bersangkutan.

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan asumsi sebagai berikut:

$$0 \leq r^2 \leq 1$$

Keterangan:

- a. Jika nilai r^2 semakin mendekati angka 1, maka model tersebut baik dan tingkat kedekatan antara variabel bebas dan terikat semakin dekat pula.
- b. Jika nilai r^2 semakin menjauhi angka 1, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak mendekati.

Untuk mengetahui kuat rendahnya hubungan pengaruh dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.2

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisiensi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : DR. Prof. Sugiyono (2019) *Statistika Untuk Penelitian*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan adjusted r^2 membantu dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen.

2. Signifikan Secara Simultan (f)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Untuk menguji hipotesis menggunakan rumus f_{hitung} sebagai berikut:

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/n - k - 1}$$

Keterangan :

R = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen (bebas)

n = Jumlah sampel

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.

H_a = Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara kompensasi (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan motivasi (X4) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompensasi (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan motivasi (X4) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

3. Koefisien Regresi Secara Parsial (t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian uji t untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas kompensasi (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan motivasi (X4) terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan nilai t tabel atau nilai p value sesuai dengan taraf signifikan yang digunakan.

Pengujian signifikan koefisien korelasi dengan menggunakan uji t yang rumusnya sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = t_{hitung} atau nilai t_{tabel}

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi adalah:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal 2 (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan empat prediktor yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan regresi dirumuskan dengan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

α = konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$ = koefisien regresi (nilai penurunan atau peningkatan)

X_1 = kompensasi

X_2 = stres kerja

X_3 = lingkungan kerja

X_4 = motivasi

ϵ = error

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 10 responden yaitu karyawan Lazis Jateng Cabang Solo. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Sampling Jenuh* (sensus). *Sampling Jenuh* (sensus) adalah metode penarikan sampel pada semua anggota populasi yang dijadikan sampel. Adapun ciri responden tergambar pada beberapa jenis tabel berikut:

1. Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
Laki-laki	6	60%
Perempuan	4	40%
Total	10	100%

Sumber: *data primer yang diolah, 2023*

Responden pada penelitian ini adalah semua karyawan Lazis Jateng Cabang Solo yang berjumlah 10 karyawan. Sesuai hasil penelitian dari kuesioner yang terkumpul, maka karakteristik berdasarkan jenis kelamin adalah 6 laki-laki dan 4 perempuan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo paling banyak adalah laki-laki.

4.1.2 Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau layaknya tingkat ketepatan

variabel dalam suatu kuesioner. Cara menentukan signifikan atau tidak dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung dapat dilihat dari output SPSS pada kolom *Corrected-item – total corellation*, sedangkan r tabel dapat diambil dari rumus $df = n-2$ signifikan 0,05 yaitu $df = 10 - 2 = 8$ sehingga nilai r tabel yaitu 0,6319 (Ghozali, 2018).

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Kompensasi (X1)				
No.	Sub	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	P1	0,964	0,6319	Valid
2.	P2	0,964	0,6319	Valid
3.	P3	0,964	0,6319	Valid
4.	P4	0,917	0,6319	Valid
5.	P5	0,917	0,6319	Valid
Stres Kerja (X2)				
No.	Sub	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	P1	0,956	0,6319	Valid
2.	P2	0,956	0,6319	Valid
3.	P3	0,952	0,6319	Valid
4.	P4	0,885	0,6319	Valid
5.	P5	0,855	0,6319	Valid
Lingkungan Kerja (X3)				
No.	Sub	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	P1	0,940	0,6319	Valid
2.	P2	0,940	0,6319	Valid
3.	P3	0,940	0,6319	Valid
4.	P4	0,940	0,6319	Valid
5.	P5	0,900	0,6319	Valid
Motivasi (X4)				
No.	Sub	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	P1	0,941	0,6319	Valid
2.	P2	0,991	0,6319	Valid

3.	P3	0,991	0,6319	Valid
4.	P4	0,941	0,6319	Valid
5.	P5	0,9948	0,6319	Valid
Kepuasan Kerja (Y)				
No.	Sub	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	P1	0,923	0,6319	Valid
2.	P2	0,923	0,6319	Valid
3.	P3	0,923	0,6319	Valid
4.	P4	0,902	0,6319	Valid
5.	P5	0,902	0,6319	Valid

Sumber: *data diolah, 2023*

Dari tabel 4.2 adalah hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 23 menunjukkan bahwa nilai r hitung dari seluruh indikator yang telah diuji bernilai positif karena lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian ini dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten atau stabil dari suatu alat ukur. Dapat dikatakan reliabel atau handal jika pertanyaan suatu kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini menggambarkan apakah pengukuran dapat berbeda dari kesalahan, sehingga dapat memberikan hasil yang konsisten pada kondisi yang berbeda pada bagian instrumen. Pengukuran dalam uji reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Suatu instrumen penelitian bisa dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach`s Alpha* berada di atas 0,6.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach`s Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,833	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,828	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,830	Reliabel
Motivasi (X4)	0,834	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,827	Reliabel

Sumber: *data diolah, 2023*

Dari tabel 4.3 merupakan hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 23 yang menunjukkan nilai *Cronbach`s Alpha* variabel kompensasi sebesar 0,833, variabel stres kerja sebesar 0,828, variabel lingkungan kerja sebesar 0,830, variabel motivasi sebesar 0,834 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,827. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam variabel ini Reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach`s Alpha* lebih dari 0,60.

4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Cara mengetahui kenormalan dengan metode Kolmogrov-Smirnov (K-S), yaitu dengan cara melihat hasil signifikan variabel apabila hasil signifikan lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4.4**Hasil Uji Normalitas**

Uji Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Unstandarized Residual	0,131	Normal

Sumber: *data diolah, 2023*

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan hasil dari pengolahan SPSS Versi 23 dan dapat ditarik kesimpulan bahwa metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,131 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data menunjukkan distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*.

Tabel 4.5**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,180	5,558	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja (X2)	0,161	6,219	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,531	1,883	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi (X4)	0,807	1,240	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: *data diolah, 2023*

Dari tabel 4.5 di atas berdasarkan uji multikolinearitas variabel kompensasi didapatkan nilai tolerance $0,180 > 0,10$ dengan nilai VIF $5,558 < 10$, variabel stres kerja nilai tolerance $0,161 > 0,10$ dengan nilai VIF $6,219 < 10$, variabel

lingkungan kerja nilai tolerance $0,531 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,883 < 10$, dan variabel motivasi nilai tolerance $0,807 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,240 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode glejser, dimana suatu data dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas ketika nilai signifikansi antara variabel independen lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.6

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Signifikansi Statistik	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,871	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja (X2)	0,566	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,162	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi (X4)	0,437	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: *data diolah, 2023*

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan hasil pengolahan SPSS Versi 23 yang dapat dilihat bahwa variabel kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki nilai signifikan $> 0,05$ dengan nilai signifikan variabel kompensasi sebesar 0,871, variabel stres kerja sebesar 0,566, variabel lingkungan kerja sebesar 0,162 dan variabel motivasi sebesar 0,437. Jadi disimpulkan bahwa hasil dari pengolahan data di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4 Hasil Uji Ketetapan Model

1. Koefisien Determinasi (r^2)

Uji koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Hasil koefisien terletak antara 0 – 1, nilai 1 adalah hasil yang paling bagus karena dapat menerangkan nilai dari keseluruhan tingkat kelengkapan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan nilai tersebut mendekati 0 maka dikatakan semakin lemah variabel bebas yang menerangkan variabel terikat.

Tabel 4.7

Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model	R	R <i>Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,983	0,967	0,940	0,401

Sumber: *data diolah, 2023*

Dari tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,940 yang berarti pengaruh dari variabel kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi sebesar 94% sedangkan sisanya sebesar 6% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan termasuk pada penelitian ini. Alasan penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square* karena dapat mengukur tingkat keyakinan penambahan variabel independen secara tepat dalam menambahkan daya prediksi dalam model (Ghozali, 2018).

2. Signifikan Secara Simultas (f)

Uji f bertujuan untuk melihat dan mengetahui sejauh mana variabel independen yang digunakan untuk menjelaskan variabel dependen secara simultan. Dalam menentukan f tabel ada tingkat signifikansi yang digunakan

adalah sebesar 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$, n adalah simbol dari jumlah sampel sedangkan k merupakan jumlah variabel independen. Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, maka secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak, maka secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	23,295	4	5,824	36,156	0,001
Residual	0,805	5	0,161		
Total	24,100	9			

Sumber: *data diolah, 2023*

Dari tabel 4.8 di atas maka $df_1 = k - 1 = 5 - 1 = 4$, $df_2 = (n - k) = 10 - 5 = 5$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa $F \text{ tabel} = 4,53$ sedangkan $F \text{ hitung} = 36,156$. Jadi $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $36,156 > 4,53$ dengan nilai signifikan $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga secara bersama-sama variabel kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo, hal ini berarti variabel kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan.

3. Koefisien Regresi Secara Parsial (t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel

independen terhadap variabel dependen. Uji t untuk melihat apakah variabel independen secara individu dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan memberikan asumsi bahwa variabel lainnya konstan. Syaratnya dapat dilihat dari signifikansi pada hasil olah data regresi. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara perbandingan nilai signifikansi dari nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan signifikansi yang telah ditetapkan yaitu tingkat keyakinan sebesar 95% atau 0,05. Dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen dan dependen. $Df = n - k = (10 - 5) = 5$, sehingga nilai t tabel sebesar 2,570.

Ketentuan pengambilan keputusan menurut (Ghozali, 2018):

- 1) Apabila nilai signifikansi $t < 0,05$, maka H_0 ditolak yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan independen.
- 2) Apabila nilai signifikansi $t > 0,05$, maka H_0 diterima yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan independen secara individual,.

Tabel 4.9

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	5,653	2,570	0,002	Berpengaruh positif dan signifikan
Stres Kerja	-5,173	2,570	0,004	Berpengaruh negatif dan signifikan
Lingkungan Kerja	2,592	2,570	0,049	Berpengaruh positif dan tidak signifikan
Motivasi	4,061	2,570	0,010	Berpengaruh positif dan tidak signifikan

Sumber: *data diolah, 2023*

Dari tabel 4.9 di atas adalah hasil dari uji t sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi

Hasil dari pengujian uji t diperoleh t hitung sebesar 5,653 dengan t tabel sebesar 2,570, maka nilai t hitung $>$ t tabel. Nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,005$, sehingga H1 diterima berarti variabel kompensasi (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Variabel Stres Kerja

Hasil dari pengujian uji t diperoleh t hitung sebesar $- 5,173$ dengan t tabel sebesar 2,570, maka nilai t hitung $<$ t tabel. Nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,005$, sehingga H2 ditolak berarti variabel stres kerja (X2) terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil dari pengujian uji t diperoleh t hitung sebesar 2,592 dengan t tabel sebesar 2,570, maka nilai t hitung $>$ t tabel. Nilai signifikansi sebesar $0,049 > 0,005$, sehingga H3 diterima berarti variabel lingkungan kerja (X3) terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Variabel Motivasi

Hasil dari pengujian uji t diperoleh t hitung sebesar 4,061 dengan t tabel sebesar 2,570, maka nilai t hitung $>$ t tabel. Nilai signifikansi sebesar $0,010 > 0,005$, sehingga H4 diterima berarti variabel motivasi (X4) terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur adanya pengaruh variabel

dependen dengan variabel independen. Regresi dapat untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) minimal dua.

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	20,951	2,594		8,078	0,000
Kompensasi	0,533	0,094	1,089	5,653	0,002
Stres Kerja	-0,678	0,131	-1,055	-5,173	0,004
Lingkungan Kerja	0,154	0,059	0,291	2,592	0,049
Motivasi	0,175	0,043	0,370	4,061	0,010

Sumber: *data diolah, 2023*

Dari tabel regresi di atas dapat diperoleh persamaan garis regresi linear yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

$$Y = 20,951 + 0,533 X_1 - 0,678 X_2 + 0,154 X_3 + 0,175 X_4 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$ = Koefisien variabel

$X_1 X_2 X_3 X_4$ = Variabel independen (Kompensasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi)

ϵ = Error

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian tersebut terdapat persamaan yang

menunjukkan koefisien regresi dari ketiga variabel bebas ($\beta_1\beta_3\beta_4$) bertanda positif (+) yang berarti bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terdapat pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo. Akan tetapi terdapat satu variabel (β_2) yang bertanda (-) yang berarti bahwa variabel stres kerja terdapat pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo. Dari persamaan tersebut dinyatakan bahwa:

1. Pada hasil uji regresi berganda didapatkan nilai konstanta (α) sebesar 20,951 yang berarti bahwa variabel independen yaitu kompensasi (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan motivasi (X4) sama dengan nol (0), maka dapat diperoleh besarnya kepuasan kerja (Y) sebesar 20,951.
2. Pada hasil uji regresi berganda berdasarkan variabel kompensasi (X1) dapat diperoleh nilai koefisien sebesar 0,533 maka dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,533.
3. Pada hasil uji regresi berganda berdasarkan variabel stres kerja (X2) dapat diperoleh nilai koefisien sebesar $- 0,678$ maka dapat diartikan bahwa variabel stres kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) menurun sebesar $- 0,678$.
4. Pada hasil uji regresi berganda berdasarkan variabel lingkungan kerja (X3) dapat diperoleh nilai koefisien sebesar 0,154 maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,154.

5. Pada hasil uji regresi berganda berdasarkan variabel motivasi (X4) dapat diperoleh nilai koefisien sebesar 0,175 maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X4) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,175.

4.1.6 Pembahasan Hasil Analisis

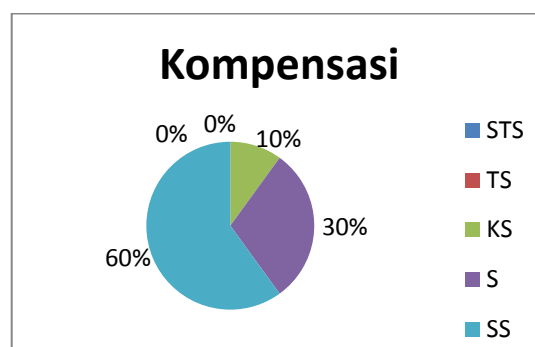
Dari hasil olah data di atas yang telah dilakukan dengan teknik analisis regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji t diperoleh besarnya t hitung 5,653 dengan t tabel sebesar 2,570 berarti nilai t hitung > t tabel. Nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,005$, sehingga H1 diterima berarti variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lazis Jateng Cabang Solo (Y). Alasannya karena hasil dari wawancara bahwa karyawan Lazis Jateng Cabang Solo sangat mengharapkam gaji atau insentif dari perusahaan untuk kebutuhan sehari-hari.

Gambar 4.1

Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi



Sumber: *data diolah, 2023*

Dari gambar 4.1 hasil kuesioner pada variabel kompensasi skala likertnya

adalah sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, kurang setuju sebesar 10%, setuju sebesar 30% dan sangat setuju sebesar 60%. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua karyawan di Lazis Jateng Cabang Solo menginginkan gaji sesuai dengan UMR di Solo atau sesuai dengan hasil pekerjaan mereka karena pada dasarnya karyawan di Lazis Jateng Cabang Solo menerima gaji supaya kebutuhan untuk sehari-hari mereka dapat terpenuhi.

Maka dari hasil pembahasan di atas berhubungan dengan teori menurut Hartatik (2014) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi, baik secara finansial (berupa uang) dan nonfinansial (berupa penghargaan). Dalam teori pengupahan kompensasi dapat mempelajari cara penentuan dan perubahan bentuk upah yang ditetapkan perusahaan dengan pengupahan atas dasar penawaran dan permintaan (Nur & Islam, 2015).

Dengan demikian hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramli (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Swasta di Jakarta. Hal tersebut didukung oleh Veriyani dan Prasetyo (2018) yang juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Soljer Abadi Divisi Produksi Bagian Operator.

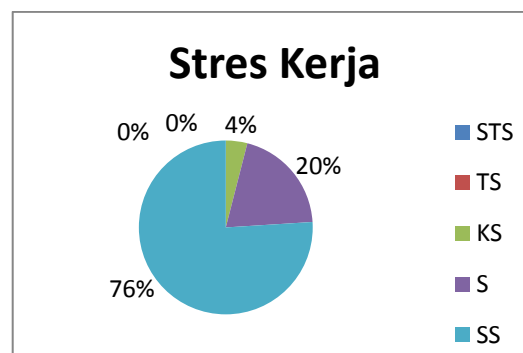
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji t diperoleh besarnya t hitung – 5,173 dengan t tabel sebesar

2,570 berarti nilai t hitung $<$ t tabel. Nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,005$, sehingga H_2 ditolak berarti variabel stres kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lazis Jateng Cabang Solo (Y). Alasannya karena perusahaan Lazis Jateng Cabang Solo tidak ditargetkan mengenai penghimpunan dana.

Gambar 4.2

Hasil Kuesioner Variabel Stres Kerja



Sumber: *data diolah, 2023*

Dari gambar 4.2 hasil kuesioner pada variabel stres kerja skala likertnya adalah sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, kurang setuju sebesar 4%, setuju sebesar 20% dan sangat setuju sebesar 76%. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua karyawan Lazis Jateng Cabang Solo mengalami stres didalam pekerjaannya karena dari beberapa karyawan memang ada yang tidak terlalu banyak pekerjaan yang dilakukan setiap harinya seperti contohnya yaitu pada bagian FO setiap harinya tidak menangani donatur karena tidak setiap hari donatur tersebut berkunjung ke Lazis Jateng Cabang Solo.

Maka dari hasil pembahasan di atas berhubungan dengan teori menurut Vanchapo (2020) stres kerja adalah keadaan emosional yang dihadapi seseorang

atas tekanan-tekanan yang timbul karena ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu. Dalam teori stres kerja yaitu teori konservasi sumber daya akan dapat memperoleh dan menjaga serta melindungi sumber daya yang dimiliki seseorang dari gangguan atau ancaman (Hobfoll, S. E., & Shirom, 1993).

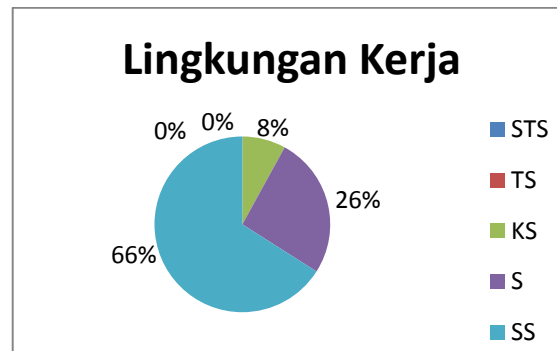
Dengan demikian hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo. Hal ini sejalan dengan penelitian Aris dkk (2019) yang menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan DPMPSTSP Aceh. Hal tersebut didukung oleh Istri dan Sintya (2016) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank BDP Bali Cabang Ubud.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji t diperoleh besarnya t hitung 2,592 dengan t tabel sebesar 2,570 berarti nilai t hitung > t tabel. Nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,005$, sehingga H3 diterima berarti variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lazis Jateng Cabang Solo (Y). Alasannya karena lingkungan kerja di Lazis Jateng Cabang Solo cukup bersih dan kondusif yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Gambar 4.3

Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja



Sumber: *data diolah, 2023*

Dari gambar 4.3 hasil kuesioner pada variabel lingkungan kerja skala likertnya adalah sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, kurang setuju sebesar 8%, setuju sebesar 26% dan sangat setuju sebesar 66%. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua karyawan Lazis Jateng Cabang Solo memperlakukan kurang luasnya kantor karena bagi karyawan selama tidak mengganggu produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Maka dari hasil pembahasan di atas berhubungan dengan teori menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitar tempat kerja dengan metode serta pengaturan kerja yang baik sebagai individu dan kelompok. Dalam teori lingkungan kerja yaitu teori desain, lingkungan kerja yang memadai/tepat akan membuat karyawan betah, bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Dengan demikian hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada

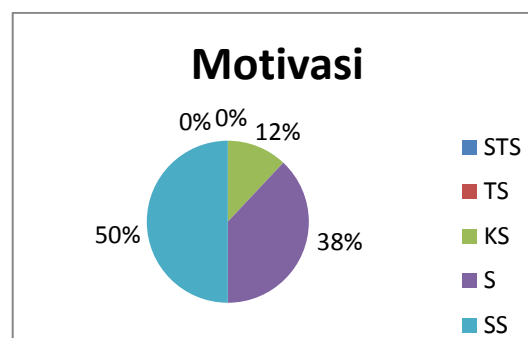
Lazis Jateng Cabang Solo. Hal ini sejalan dengan penelitian Anak Agung, Gde dan Wayan (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas PU Provinsi Bali.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji t diperoleh besarnya t hitung 4,061 dengan t tabel sebesar 2,570 berarti nilai t hitung > t tabel. Nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,005$, sehingga H4 diterima berarti variabel motivasi (X4) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lazis Jateng Cabang Solo (Y). Alasannya karena dari beberapa karyawan Lazis Jateng Cabang Solo motivasinya yaitu untuk membantu sesama dan di dalam perusahaan ini karyawan dapat menyalurkan motivasi dengan membantu menyalurkan dana donasi kepada masyarakat yang membutuhkan.

Gambar 4.4

Hasil Kuesioner Variabel Motivasi



Sumber: *data diolah, 2023*

Dari gambar 4.4 hasil kuesioner variabel motivasi skala likertnya adalah sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, kurang setuju sebesar

12%, setuju sebesar 38% dan sangat setuju sebesar 50%. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua karyawan merasa motivasinya kurang disalurkan karena minimnya pekerjaan tersebut. Akan tetapi dengan adanya waktu luang yang lebih banyak, karyawan dapat mempromosikan donatur untuk berzakat, berinfak dan bersedekah di Lazis Jateng Cabang Solo dari media sosial atau bersosialisasi dengan masyarakat.

Maka dari hasil pembahasan di atas berhubungan dengan teori menurut Dhian (2017) motivasi adalah usaha dan dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk mencapai ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Dalam teori motivasi yaitu teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow terdapat lima kebutuhan pada seseorang seperti kebutuhan fisik, keamanan, sosial, hubungan harga diri seseorang dan aktualisasi diri.

Dengan demikian hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lazis Jateng Cabang Solo. Hal ini sejalan dengan penelitian Sigalingging dkk (2019) menunjukkan bahwa motivasi secara persial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT AMIK Medicom Medan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada Lazis Jateng Cabang Solo yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lazis Jateng Cabang Solo.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lazis Jateng Cabang Solo.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lazis Jateng Cabang Solo.
4. Motivasi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lazis Jateng Cabang Solo.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan sebaik-baiknya, namun masih terdapat keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh peneliti selanjutnya.

Keterbatasan yang ada pada penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan berdasarkan analisis data kuesioner yang diterima dari responden, dimana data hanya menunjukkan persepsi karyawan yang bekerja di Lazis Jateng Cabang Solo, sehingga tidak menutup kemungkinan jika tidak tercerminnya keadaan yang sesungguhnya akibat dari ketidakseriusan ataupun ketidakjujuran responden.

2. Dalam penelitian memiliki keterbatasan waktu dan adanya keterbatasan mengenai kemampuan responden melakukan pengisian kuesioner yang disebarkan.

5.3 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan kepada pemimpin Lazis Jateng Cabang Solo untuk meningkatkan kompensasi (gaji) sesuai dengan pekerjaan atau UMR di Solo karena kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan teori yang lebih luas dan dapat menambahkan variabel bebas sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. (2012). *Industrial/organizational psychology: An applied approach*. Toronto: Nelson Education.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I. W. M. U. (2012). *Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum*. 6(2), 173–184.
- Arianty N., Lubis, A. A., Bahagia, R., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Clark, S. . (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. *Human Relations*, 53 (6), 747-769.
- Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Delvi Vahera, O. (2021). *Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan* 2. 58–67.
- Dewi, P., Fikri, K., & Fitrio, T. (2019). *The Effect of Work Motivation on Employee s ' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt . Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office*. 07(09), 1344–1358. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i9.em04>
- Dhian, G. (2017). *Motivasi Kerja*, Pustakamedia, Jakarta.
- Dhini Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). *Influence of Competence, Compensation and motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in the Environment of Indonesian Professsional*. 2021(3), 1078–1088.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi Kesembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105–115. <https://doi.org/10.23917/jpis.v29i2.9354>
- Handoko, T. H. (1995). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Cetakan ke-1.*
- Harahap, S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk. 3(2).*
- Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Laksana.*
- Hasibuan, S., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara (<http://books.google.co.id/books>, diakses 2 April 2012).*
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (1993). *Stress and burnout in the workplace: Conservation of resources. In T. Golombiewski (Eds), Handbook of organizational behavior (pp. 41-61). New York: Marcel Dekker.*
- Hutasuhut, M. R. (2022). *The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. 5(2), 162–183.*
- Irawan, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 13(2), 84035.*
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Effect of work environment on employee job satisfaction. 12(2), 253–258.*
- Istri, C., & Sintya, A. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. 5(12), 7583–7606.*
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(1), 34–53.*
- Kreitner, R. dan A. K. (2001). *Perilaku Organisasi. Jilid I Jakarta: Salemba Empat.*
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 120.*
- Nafila Oktavia, Syamsul Alam, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT Matahari Departement Store Cabang Mall Panakukang Makassar. 17(September), 393–407.*
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalial, Edisi ke 3, Cetakan ke 9. Jakarta: Ghalia Indonesia.*
- Nur, M. T., & Islam, A. (2015). *Kompensasi Kerja dalam Islam Jurnal Muamalah Vol V No 2 , Desember 2015 Jurnal Muamalah Vol V No 2 , Desember 2015. V(2), 120–128.*
- Parker, DF & DeCotiis, T. (1983). *‘Organizational determinants of job stress’, Organizational behavior and human performance, 32 (2), pp. 160-177.*
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). *the Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee*

- Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165–176. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>
- Raha, S., Salim, A., & Si, M. (2019). *Analysis of Effect Promotion and Motivation to Work on the Performance of Employees Job Satisfaction as an Intervening Variable in Medan International Conference Economics and Business Applied 2019*. 2019(Miceba).
- Ramli, A. H. (2019). Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 177–186. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5335>
- Rauan, F. J., Tewal, B., Motivasi, P., Kerja, L., Dan, F., Kerja, S., Kerja, K., Pada, K., Tropica, P. T., & Prima, C. (2019). *Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan Impact of Motivation, Physical Work Environment and Work Stress on Employee Satisfaction at PT. Tropica Coco Prima in Lelema, South Minahasa*. 7(4), 4681–4690.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Riansari, T., Sudiro, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional,Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(66), 811–820.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*, Pearson Education, Prentice Hall, New Jersey.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. . (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke Delapan. Jilid 1 & 2. Jakarta: PT. Prihalindo.
- Sagala, R. dan E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saman, A., & Faculty, B. (2020). *No Title*. 2020(1), 185–190.
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*, Cetakan ke 3. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal Ketiga, Penerbit Bumi Aksara - Jakarta.
- Sugiyono. (2010). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media

Group.

- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi. Jakarta : Kencana.*
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Vanchapo, A, R. (2020). *Beban Stres dan Stres Kerja. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.*
- Veriyani, R., & Prasetyo, A. P. (2018). Jurnalindonesiakompensasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2), 1–14.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Abtrak Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya . Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaj. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 3, 2019:1203 – 1229*, 8(3), 1203–1229.
- Yessy Yovina, Matondang, R., Sadalia, I., & Daulay, M. T. (2019). *The Influence Of Organizational Culture , Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa*. 2(5), 37–45.

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Martin Rahayu, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), prodi Perbankan Syariah. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Lazis Jateng Cabang Solo)".

Kuesioner ini ditujukan kepada semua karyawan Lazis Jateng Cabang Solo. Saya sangat berterima kasih kepada karyawan Lazis Jateng Cabang Solo yang sudah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan partisipannya saya ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

A. Identitas Responden

Berikan tanda ceklis (✓) pada jawaban Anda:

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin :
 - Laki-Laki
 - Perempuan
- c. Jabatan :
- d. Lama Bekerja :
- e. Usia :
- f. Pendidikan :

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban pada kolom paling sesuai dengan pendapat Anda dengan cara memberi tanda ceklis (✓) pada salah satu kolom berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

C. Daftar Pertanyaan

1. Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena memotivasi saya dekat dengan Allah SWT karena setiap paginya dapat mengaji dan mendengarkan sholawat.					
2.	Saya memiliki kesempatan mengerjakan pekerjaan dengan cara saya sendiri.					
3.	Saya percaya gaji yang saya terima setara dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Saya selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.					
5.	Hasil pekerjaan saya menunjukkan perkembangan yang maslahat (mendatangkan kebaikan) dari waktu sebelumnya.					

2. Kompensasi (X₁)

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Keefektifan gaji yang saya terima sesuai dengan aturan yang ditetapkan.					
2.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan secara adil.					
3.	Perusahaan memberikan bonus					

	apabila pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.					
4.	Setiap tahun saya mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) pada saat bulan Ramadhan.					
5.	Fasilitas kantor yang diberikan perusahaan menunjang saya untuk memiliki hasil kerja yang baik.					

3. Stres Kerja (X₂)

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Tuntutan tugas yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya menjadikan saya selalu bertawakal.					
2.	Peran yang saya terima di perusahaan bertentangan satu sama lain.					
3.	Saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
4.	Alur perintah dari struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.					
5.	Saya merasa putus asa/pesimis dengan pekerjaan saya yang tidak mengalami peningkatan posisi.					

4. Lingkungan Kerja (X₃)

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Ruang kerja yang bersih sangat mendukung saya bersemangat dalam bekerja.					
2.	Intensitas cahaya yang sesuai di dalam kantor mempermudah saya dalam melaksanakan pekerjaan.					

3.	Suhu udara yang sesuai sangat mendukung fisik yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas serta tanggung jawab saya dalam bekerja.					
4.	Komposisi warna di ruang kerja mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.					
5.	Ruang kerja yang tenang mendukung konsentrasi saya dalam bekerja supaya terhindar dari kemudharatan (hal yang membahayakan dan merugikan).					

5. Motivasi (X₄)

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya merasa kebutuhan dasar seperti makan, minum, rumah sudah terpenuhi sehingga saya selalu istiqamah dalam bekerja.					
2.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan keamanan serta kesehatan dari perusahaan.					
3.	Saya merasa senang dan nyaman karena karyawan di perusahaan ini dapat menerima saya sebagai partner kerja yang baik tanpa adanya kezaliman.					
4.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan baik dan memuaskan.					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi pada dirinya untuk lebih maju.					

Lampiran 2: Tabulasi Data Kuesioner Penelitian

1. Tabulasi Data Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)

P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL X1
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	3	18
3	3	3	4	4	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25

2. Tabulasi Data Kuesioner Variabel Stres Kerja (X2)

P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL X2
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25

3. Tabulasi Data Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X3)

P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL X3
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

4. Tabulasi Data Kuesioner Variabel Motivasi (X4)

P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL X4
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	4	17
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	4	17
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25

5. Tabulasi Data Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL Y
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25

Lampiran 3: Output Olah Data SPSS
UJI VALIDITAS
X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_ X1
X1.1	Pearson Correlation	1	1,000**	1,000**	,778**	,778**	,964**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,008	,008	,000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	1,000**	1	1,000**	,778**	,778**	,964**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,008	,008	,000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1	,778**	,778**	,964**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,008	,008	,000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	,778**	,778**	,778**	1	1,000**	,917**
	Sig. (2-tailed)	,008	,008	,008		,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	,778**	,778**	,778**	1,000**	1	,917**
	Sig. (2-tailed)	,008	,008	,008	,000		,000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL_ X1	Pearson Correlation	,964**	,964**	,964**	,917**	,917**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_ X2
X2.1	Pearson Correlation	1	1,000**	,937**	,716*	,716*	,956**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,020	,020	,000
	N	10	10	10	10	10	10

X2.2	Pearson Correlation	1,000**	1	,937**	,716*	,716*	,956**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,020	,020	,000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	,937**	,937**	1	,764*	,764*	,952**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,010	,010	,000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	,716*	,716*	,764*	1	1,000**	,885**
	Sig. (2-tailed)	,020	,020	,010		,000	,001
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	,716*	,716*	,764*	1,000**	1	,885**
	Sig. (2-tailed)	,020	,020	,010	,000		,001
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL_ X2	Pearson Correlation	,956**	,956**	,952**	,885**	,885**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,001	
	N	10	10	10	10	10	10

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_ X3
X3.1	Pearson Correlation	1	1,000**	,778**	,778**	,813**	,940**
	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,008	,004	,000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	1,000**	1	,778**	,778**	,813**	,940**
	Sig. (2-tailed)	,000		,008	,008	,004	,000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	,778**	,778**	1	1,000**	,813**	,940**
	Sig. (2-tailed)	,008	,008		,000	,004	,000
	N	10	10	10	10	10	10

X3.4	Pearson Correlation	,778**	,778**	1,000**	1	,813**	,940**
	Sig. (2-tailed)	,008	,008	,000		,004	,000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	,813**	,813**	,813**	,813**	1	,900**
	Sig. (2-tailed)	,004	,004	,004	,004		,000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,940**	,940**	,940**	,940**	,900**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

X4

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	TOTAL_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,927**	,927**	,773**	,905**	,941**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,009	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10
X4.2	Pearson Correlation	,927**	1	1,000**	,927**	,896**	,991**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10
X4.3	Pearson Correlation	,927**	1,000**	1	,927**	,896**	,991**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10
X4.4	Pearson Correlation	,773**	,927**	,927**	1	,905**	,941**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000		,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10
X4.5	Pearson Correlation	,905**	,896**	,896**	,905**	1	,948**
	Sig. (2-tailed)						

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL_X4	Pearson Correlation	,941**	,991**	,991**	,941**	,948**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	1,000**	1,000**	,667*	,667*	,923**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,035	,035	,000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	1,000**	1	1,000**	,667*	,667*	,923**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,035	,035	,000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1	,667*	,667*	,923**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,035	,035	,000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	,667*	,667*	,667*	1	1,000**	,902**
	Sig. (2-tailed)	,035	,035	,035		,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	,667*	,667*	,667*	1,000**	1	,902**
	Sig. (2-tailed)	,035	,035	,035	,000		,000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,923**	,923**	,923**	,902**	,902**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS
X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	6

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	6

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	6

X4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	6

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	6

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	10

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,29913935
Most Extreme Differences	Absolute	,233
	Positive	,160
	Negative	-,233
Test Statistic		,233
Asymp. Sig. (2-tailed)		,131 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,951	2,594		8,078	,000		
	Kompensasi	,533	,094	1,089	5,653	,002	,180	5,558
	Stres Kerja	-,678	,131	-1,055	-5,173	,004	,161	6,219
	Lingkungan Kerja	,154	,059	,291	2,592	,049	,531	1,883
	Motivasi	,175	,043	,370	4,061	,010	,807	1,240

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,183	,819		-1,445	,208
	Kompensasi	-,005	,030	-,123	-,170	,871
	Stres Kerja	,025	,041	,468	,615	,566
	Lingkungan Kerja	,031	,019	,687	1,638	,162

Motivasi	,012	,014	,288	,845	,437
----------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Abs_RES

UJI R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^a	,967	,940	,401

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,295	4	5,824	36,156	,001 ^b
	Residual	,805	5	,161		
	Total	24,100	9			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,951	2,594		8,078	,000
	Kompensasi	,533	,094	1,089	5,653	,002
	Stres Kerja	-,678	,131	-1,055	-5,173	,004
	Lingkungan Kerja	,154	,059	,291	2,592	,049
	Motivasi	,175	,043	,370	4,061	,010

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 4: Dokumentasi



Foto bersama dengan Ibu Rahayu, Pak Guntur, Mas Azzam dan Mas Agus.



Peneliti bersama Mbak Amanda



Peneliti bersama Mbak Risti



Peneliti bersama Pak Geget

Lampiran 5: Biodata Penulis**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****Identitas Penulis**

Nama : Martin Rahayu

Tempat/Tanggal lahir : Ngawi, 01 Agustus 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Dsn. Campurasri I, Ds. Campurasri RT: 003 / RW: 003,
Kec. Karangjati, Kab. Ngawi, Jawa Timur

Agama : Islam

No. Handphone : 082290261377

E-mail : martinrahayu311@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal

1. TK Campurasri I
2. SDN Campurasri I
3. SMPN 3 Karangjati
4. SMAN 1 Karangjati
5. UIN Raden Mas Said Surakarta

Lampiran 6: Hasil Cek Plagiasi

SKRIPSI_MARTIN RAHAYU			
ORIGINALITY REPORT			
25%	22%	12%	14%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	7%	
2	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	2%	
3	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%	
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%	
5	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%	
6	repository.stei.ac.id Internet Source	1%	
7	Submitted to Universitas Slamet Riyadi Student Paper	1%	
8	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%	
9	Submitted to Politeknik Negeri Jakarta Student Paper	1%	
10	Submitted to ppmsom Student Paper	1%	
11	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1%	
12	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%	
13	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1%	
14	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	<1%	
15	123dok.com Internet Source	<1%	