

## Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Menjadi Variabel Intervening Pada Pt. Ekosjaya Abadi Lestari

Syayidati Mauliah<sup>1</sup> Lilik Indayani<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: [syayidatimauliah8@umsida.ac.id](mailto:syayidatimauliah8@umsida.ac.id)

\*\*\*

**Abstract** This study aims to determine the effect of compensation, work environment and organizational commitment to job satisfaction and job stress as intervening variables at PT. Ekosjaya Abadi Lestari. This research is a quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 104 employees at PT. Ekosjaya Abadi Lestari. The analytical tool used in this research is path analysis using a questionnaire program whose measurements use a Likert scale which is tested for validity and reliability. The results of this study prove that compensation has a significant effect on job stress, work environment has a significant effect on job stress, organizational commitment has a significant effect on job stress, compensation has a significant effect on job satisfaction, work environment has a significant effect on job satisfaction, organizational commitment has a significant effect on job satisfaction. , Job stress has a significant effect on job satisfaction, There is no indirect effect of compensation on employee job satisfaction through job stress as an intervening variable, There is no indirect effect of work environment on employee job satisfaction through job stress as an intervening variable, There is no indirect effect of commitment organization on employee job satisfaction through job stress as an intervening variable.

**Key words:** Compensation, Work Environment, Organizational Commitment, Job Stress, Job Satisfaction.

[1] Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, diantaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja. Stres kerja yang terjadi pada karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Suparyadi, 2015:62).

[2] Kompensasi menjadi suatu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan suatu kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diberikan karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Menurut Hasibuan (2016:42).

[3] Selain kompensasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yaitu dimana sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya untuk lebih dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2017:25).

[4] Selain kompensasi dan lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Dalam sebuah perusahaan seorang karyawan dalam menjalankan tugas maupun tanggung jawab yang diberikan perusahaan ataupun organisasi memerlukan komitmen dalam dirinya. Seseorang yang telah bergabung dalam suatu perusahaan dituntut agar memiliki komitmen yang ada dalam dirinya. Jika karyawan memiliki komitmen pada organisasi yang

### PENDAHULUAN

tinggi terhadap pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika komitmen pada organisasi rendah maka akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Kondisi diatas terjadi pada PT. Ekosjaya Abadi Lestari adalah yang beralamat di daerah Sidoarjo. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang kosmetik. yang mempunyai karyawan sebanyak 104 karyawan. Diperlukan karyawan yang berkualitas agar proses perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien serta mencapai tujuan yang diharapkan.

Karyawan dituntut bekerja secara maksimal dan harus menghasilkan produk yang berkualitas, sehingga produk dapat diterima oleh konsumen dengan baik. Maka dari itu, kepuasan kerja karyawan sangat diperhatikan dalam perusahaan ini karena karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan jaga dan menjadi tolak ukur dalam menghasilkan produk yang berkualitas. Perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Dengan adanya tuntutan tersebut, maka akan menimbulkan stres kerja karyawan, stres kerja timbul karena tuntutan perusahaan yang mengharuskan karyawan menghasilkan produk yang berkualitas dengan kuantitas maksimal. Jika target tersebut tidak terpenuhi, maka tidak jarang mereka kena marah, bahkan diberi surat peringatan. Sebaliknya jika target terpenuhi yaitu hasil produknya baik dan jumlah targetnya sesuai bahkan melebihi, maka karyawan akan mendapatkan kompensasi. Namun setiap karyawan mempunyai pandangan yang berbeda mengenai besaran kompensasi yang diterima. Adanya merasa kompensasi yang diterima sesuai dan ada yang merasa kompensasi yang diterima terlalu kecil. Disamping itu keluhan yang lain yang sering muncul dari sebagian karyawan adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam bekerja.

## METODE PENELITIAN

### 1. Pendekatan Penelitian

[5] Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. [6] Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian survei yang merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data utamanya.

### 2. Rancangan Penelitian

[7] Rancangan penelitian atau desain penelitian dapat diartikan sebagai strategi mengatur langkah penelitian agar peneliti memperoleh data yang valid, sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian.

### 3. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian dengan mengambil penelitian di PT.Ekosjaya Abadi Lestari yang beralamat di Jl.Lingkar Timur KM 5,5 Komplek Industri Safe 'n Lock Blok I no.1593-1595 Rangkah Kidul Kec.Sidoarjo Kota Kab.Sidoarjo.

### 4. Populasi dan Sampel

Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan PT.Ekosjaya Abadi Lestari yang berjumlah 104 orang.

[8] Penentuan jumlah sampel tersebut menggunakan rumus Slovin ( dalam Noor, 2014:158) sebagai berikut :

Dengan keterangan :

$$n = \frac{N}{(1+N.e^2)}$$

Dengan keterangan :

n = Ukuran sampel (orang)

N = Ukuran populasi

e = Persentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir (digunakan sebesar 5% )

Diketahui :

$$N = 141$$

$$e = 5 \% (0,05)$$

Maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah :

$$n = \frac{141}{1+141 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{141}{1,3525}$$

$$n = 104,25 \text{ dibulatkan } 104$$

Bedasarkan perhitungan rumus diatas, maka sampel pada penelitian menggunakan 104 orang yaitu karyawan PT. Ekosjaya Abadi Lestari.

### 5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian yang dapat digunakan oleh penulis yaitu data subyek. dimana subyeknya merupakan responden berupa manusia yaitu karyawan PT. Ekosjaya Abadi Lestari.

Sedangkan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer merupakan sumber data yang bisa didapat oleh penulis dengan cara menyebar angket/kuesioner untuk mengetahui data dan informasi terbaru

mengenai sampel yang akan diteliti dan arsip datanya tidak ada perusahaan sebelumnya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang didapatkan dari data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari PT. Ekosjaya Abadi Lestari Yang meliputi struktur organisasi, company profil, visi misi.

### 6. Teknik Pengumpulan Data

Didalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah menggunakan angket. Angket yang digunakan adalah angket yang terstruktur yang diberikan langsung kepada responden. Sedangkan pernyataan yang digunakan berupa pernyataan tertutup. Pernyataan tertutup yaitu pernyataan yang pilihan jawabannya telah disediakan didalam angket, sehingga mempermudah proses hasil penelitian, karena responden tidak akan memberikan pernyataan diluar penelitian. Skala pernyataan yang digunakan yaitu menggunakan Skala Likert.

Adapun untuk keperluan analisis kuantitatif, skor yang diberikan dari setiap skala sebagai berikut:

Tabel 3.2 :

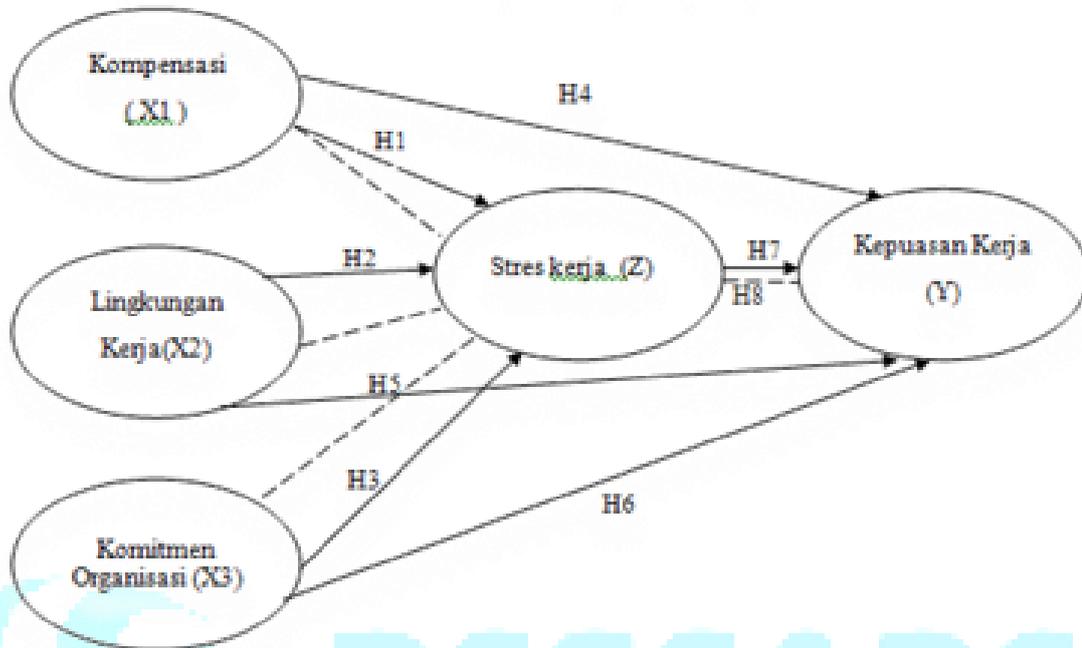
Bobot Skor	Pilihan Jawaban	Bobot Skor	Jawaban Variabel
	Sangat Setuju	5	
	Setuju	4	
	Netral	3	
	Tidak Setuju	2	
Data yang	Sangat Tidak setuju	1	diolah

Sumber :

#### a. Teknik Analisis

Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smart PLS.

**b. Kerangka Konseptual**



Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual

**Gambar 2.1.  
Kerangka Konseptual**

**c. Hipotesis**

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerjapada PT.Ekosjaya Abadi Lestari
- H2 :Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerjapada PT.Ekosjaya Abadi Lestari.
- H3 :Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerjapada PT.Ekosjaya Abadi Lestari.
- H4 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapada PT.Ekosjaya Abadi Lestari.
- H5 :Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapada PT.Ekosjaya Abadi Lestari.

H6 :Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapada PT.Ekosjaya Abadi Lestari.

H7 :Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapada PT.Ekosjaya Abadi Lestari.

H8 :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjamelalui stres kerja pada PT.Ekosjaya Abadi Lestari.

H9 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjamelalui stres kerja pada PT.Ekosjaya Abadi Lestari.

H10 :Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjamelalui stres kerja pada PT.Ekosjaya Abadi Lestari.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden**

**Tabel 3.1**

**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	32	30.8
Perempuan	72	69.2
Total	104	100,0

*Sumber : Data Diolah*

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 32 orang atau sebesar 30,8%.Sedangkan responden perempuan berjumlah 72 orang atau sebesar 69,2 %.

**Tabel 3.2**  
**Berdasarkan Usia Responden**

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	18	17.3
25 s/d 35 Tahun	48	46.2
36 s/d 45 Tahun	23	22.1
> 45 Tahun	15	14.4
Total	104	100

*Sumber : Data Diolah*

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan usia <25 tahun berjumlah 18 orang atau sebesar 17,3%, usia 25 s/d 35 tahun berjumlah 48 orang atau 46,2%, usia 36 s/d 45 tahun berjumlah 23 orang atau 22,1% dan usia > 45 tahun berjumlah 15 orang atau 14,4%.

**Tabel 3.3**  
**Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Usia	Jumlah	Persentase
SMA/SMK/MA	82	78.8
DIPLOMA	8	7.7
SARJANA	14	13.5
TOTAL	104	100

*Sumber : Data Diolah*

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK/MA berjumlah 82 orang atau sebesar 78.8%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 8 orang atau sebesar 7.7%, dan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 14orang atau sebesar 13,5%.

**B. Analisa Model Pengukuran (Outer Model)**

**a. Convergent Validity**

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Output SmartPLS untuk loading factor memberikan hasil sebagai berikut:

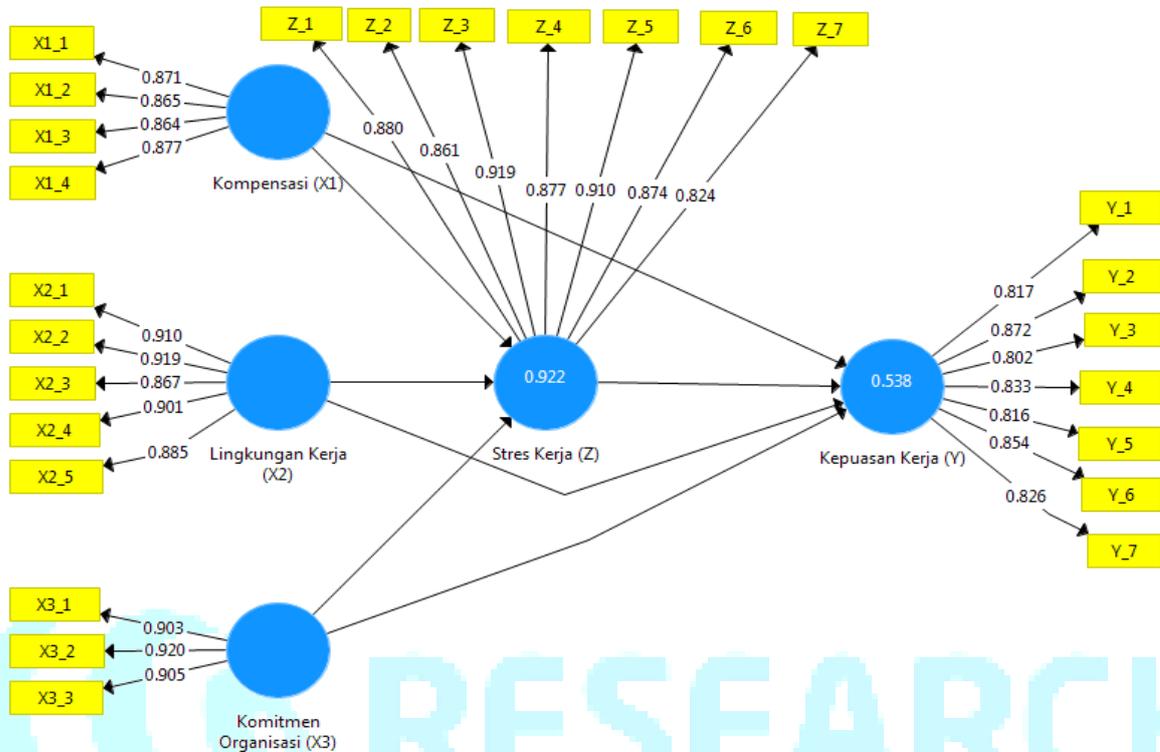
**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas**

Outer Loadings

	Kepuasan Kerja (Y)	Komitmen Organisasi (X3)	Kompensasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Stres Kerja (Z)
X1_1			0.871		
X1_2			0.865		
X1_3			0.864		
X1_4			0.877		
X2_1				0.910	
X2_2				0.919	
X2_3				0.867	
X2_4				0.901	
X2_5				0.885	
X3_1		0.903			
X3_2		0.920			
X3_3		0.905			
Y_1	0.817				
Y_2	0.872				
Y_3	0.802				
Y_4	0.833				
Y_5	0.816				
Y_6	0.854				
Y_7	0.826				
Z_1					0.880
Z_2					0.861
Z_3					0.919
Z_4					0.877
Z_5					0.910
Z_6					0.874
Z_7					0.824

*Sumber :Lampiran SmartPLS Pengujian Instrumen, data diolah.*

Sedangkan gambar loading factor pada hasil penelitian dapat disajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut



Gambar 3.1

Pengujian Validitas Data

Pada tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa loading factor memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi convergent validity. Berikut adalah diagram loading factor masing-masing indikator dalam model penelitian.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil composite reliability akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7 dan nilai cronbach alpha > 0,6. Berikut adalah nilai composite & cronbach alpha reliability pada output:

Tabel 3.5

COMPOSITE & CRONBACH'S ALPHA RELIABILITY

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	<b>0.926</b>	<b>0.940</b>
<b>Komitmen Organisasi (X3)</b>	<b>0.895</b>	<b>0.935</b>
<b>Kompensasi (X1)</b>	<b>0.892</b>	<b>0.925</b>
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	<b>0.939</b>	<b>0.953</b>
<b>Stres Kerja (Z)</b>	<b>0.950</b>	<b>0.959</b>

Sumber :Lampiran Output SmartPLS, Pengujian Instrumen, data diolah

Tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk

adalah > 0,7 dan nilai Cronbach's Alpha untuk semua konstruk berada di atas 0,6. Hal ini

menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

**C. Uji Multicollinearity.**

Uji multicollinearity dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk

mengetahui apakah indikator formatif mengalami multicollinearity dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multicollinearity. Berikut adalah nilai multicollinearity pada output:

**Tabel 3.6**  
**Uji Multicollinearity**

Outer VIF Values	VIF
X1_1	2.518
X1_2	2.795
X1_3	2.499
X1_4	3.011
X2_1	4.357
X2_2	4.560
X2_3	2.661
X2_4	3.748
X2_5	4.150
X3_1	2.599
X3_2	2.905
X3_3	2.662
Y_1	2.289
Y_2	2.979
Y_3	2.721
Y_4	2.781
Y_5	2.399
Y_6	3.307
Y_7	2.548
Z_1	3.313
Z_2	3.294
Z_3	3.489
Z_4	3.260
Z_5	2.465
Z_6	3.525
Z_7	2.481

*Sumber :Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, Data Diolah*

**D. Analisa Model Struktural (Inner Model)**

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Nilai R-Square**  
 R Square

	R Square	R Square Adjusted
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0.538	0.519
<b>Stres Kerja (Z)</b>	0.922	0.919

*Sumber :Lampiran Output SmartPLS, data diolah*

Berdasarkan pada tabel 3.7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0.538, artinya variabel kompensasi, lingkungan kerja komitmen organisasi dan stres kerja mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 53,8%, sedangkan sisanya 46,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Selanjutnya pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel stress kerja memberikan nilai R-square sebesar 0.922, artinya variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel stress kerja sebesar 92,2%, sedangkan sisanya 7,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

**E. Pengujian Hipotesis**

**Tabel 3.8**  
**Pengujian Hipotesis**  
 T-Values, P-Values

	T Statistics	P Values
<b>Komitmen Organisasi (X3) -&gt; Kepuasan Kerja (Y)</b>	2.296	<b>0.020</b>
<b>Komitmen Organisasi (X3) -&gt; Stres Kerja (Z)</b>	4.741	<b>0.000</b>
<b>Kompensasi (X1) -&gt; Kepuasan Kerja (Y)</b>	5.860	<b>0.000</b>
<b>Kompensasi (X1) -&gt; Stres Kerja (Z)</b>	2.114	<b>0.035</b>
<b>Lingkungan Kerja (X2) -&gt; Kepuasan Kerja (Y)</b>	2.186	<b>0.032</b>
<b>Lingkungan Kerja (X2) -&gt; Stres Kerja (Z)</b>	2.333	<b>0.023</b>
<b>Stres Kerja (Z) -&gt; Kepuasan Kerja (Y)</b>	2.294	<b>0.020</b>

**HIPOTESIS 1**

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh nilai hitung 2,114 dan nilai P Value sebesar 0,035. dimana nilai t tabel sebesar 1,983.

Sehingga nilai hitung > t tabel yaitu 2,114 > 1,983 dan nilai P Value 0,035 < 0,05, dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

**HIPOTESIS 2**

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh nilai thitung 2,333 dan nilai P Value sebesar 0,023. dimana nilai ttabel sebesar 1,983. Sehingga nilai thitung > ttabel yaitu 2,333 > 1,983 dan nilai P-Value 0,023 < 0,05, dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

**HIPOTESIS 3**

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh nilai thitung 4,741 dan nilai P Value sebesar 0,000. dimana nilai ttabel sebesar 1,983. Sehingga nilai thitung > ttabel yaitu 4,741 > 1,983 dan nilai P-Value 0,000 < 0,05, dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

**HIPOTESIS 4**

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh nilai thitung 5,860 dan nilai P-Value sebesar 0,000. dimana nilai ttabel sebesar 1,983. Sehingga nilai thitung > ttabel yaitu 5,860 > 1,983 dan nilai P-Value 0,000 < 0,05, dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**HIPOTESIS 5**

kepuasan Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh nilai thitung 2,186 dan nilai P-Value sebesar 0,032. dimana nilai ttabel sebesar 1,983. Sehingga nilai thitung > ttabel yaitu 2,186 > 1,983 dan nilai P-Value 0,032 < 0,05, dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kerja.

**HIPOTESIS 6**

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh nilai thitung 2,296 dan nilai P-Value sebesar 0,020. dimana nilai ttabel sebesar 1,983. Sehingga nilai thitung > ttabel yaitu 2,296 > 1,983 dan nilai P-Value 0,020 < 0,05, dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**HIPOTESIS 7**

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh nilai thitung 2,294 dan nilai P-Value sebesar 0,020. dimana nilai ttabel sebesar 1,983. Sehingga nilai thitung > ttabel yaitu 2,294 > 1,983 dan nilai P-Value 0,020 < 0,05, dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 3.9**  
**Pengaruh Langsung**  
Path Coefficients

	Kepuasan Kerja (Y)	Komitmen Organisasi (X3)	Kompensasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Stres Kerja (Z)
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>					
<b>Komitmen Organisasi (X3)</b>	0.408				0.633
<b>Kompensasi (X1)</b>	0.457				0.069
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	0.277				0.296
<b>Stres Kerja (Z)</b>	-0.302				

*Sumber :Lampiran Output SmartPLS, data diolah*

**HIPOTESIS 8**

Berdasarkan pada tabel 4.8 diketahui nilai pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,457. Sedangkan pada tabel 4.9 diketahui pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebesar -0,021. Dengan demikian pengaruh langsung

mempunyai nilai lebih besar yaitu 0,457 dibanding dengan nilai pengaruh tidak langsung -0,021. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa Koefisien jalur ini membuktikan bahwa variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.

**Tabel 4.9**  
**Pengaruh Tidak Langsung**  
Specific Indirect Effects

	Specific Indirect Effects
Komitmen Organisasi (X3) -> Stres Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	-0.191
Kompensasi (X1) -> Stres Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	-0.021
Lingkungan Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	-0.089

Sumber :Lampiran Output SmartPLS, data diolah

**HIPOTESIS 9**

Berdasarkan pada tabel 4.8 diketahui nilai pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,277. Sedangkan pada tabel 4.9 diketahui pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebesar -0,089. Dengan demikian pengaruh langsung mempunyai nilai lebih besar yaitu 0,277 dibanding dengan nilai pengaruh tidak langsung -0,089. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa Koefisien jalur ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.

stres kerja sebesar -0,191. Dengan demikian pengaruh langsung mempunyai nilai lebih besar yaitu 0,408 dibanding dengan nilai pengaruh tidak langsung -0,191. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa Koefisien jalur ini membuktikan bahwa variabel Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.

**HIPOTESIS 10**

Berdasarkan pada tabel 4.8 diketahui nilai pengaruh langsung variabel Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,408. Sedangkan pada tabel 4.9 diketahui pengaruh tidak langsung variabel Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui

**F. Pembahasan**

1. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Stres Kerja.

Berdasarkan dari hasil statistik menunjukkan bahwa dapat dinyatakan Hipotesis diterima, yang artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Pemberian kompensasi oleh PT.Ekosjaya Abadi Lestari berupa uang insentif yang tidak sesuai dengan target hasil kerja. PT.Ekosjaya Abadi Lestari mengharuskan karyawan menghasilkan

produk yang berkualitas dengan kuantitas maksimal.

2. Pengaruh Variabel lingkungan kerja terhadap stress kerja.

Berdasarkan dari hasil statistik menunjukkan bahwa dapat dinyatakan Hipotesis diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja yang tidak bisa memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan akan berpotensi menjadi suatu hambatan dalam melakukan pekerjaan seperti permasalahan dengan rekan kerja, tidak nyaman dengan kondisi ruang kerja, atau kurang bisa menikmati pekerjaan sehingga karyawan tidak merasa betah dalam bekerja.

3. Pengaruh Variabel komitmen organisasi terhadap stres kerja

Berdasarkan dari hasil statistik menunjukkan bahwa dapat dinyatakan Hipotesis diterima, yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Pendekatan komitmen organisasional yang dilakukan oleh pihak perusahaan yaitu PT.Ekosjaya Abadi Lestari.

4. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari hasil statistik menunjukkan bahwa dapat dinyatakan Hipotesis diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberian kompensasi oleh PT.Ekosjaya Abadi Lestari kepada karyawan berpagaji yang sesuai dengan aturan dan bonus atas pekerjaan yang telah dikerjakan membuat setiap karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Karena kompensasi menjadi suatu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan suatu kepuasan kerja karyawan.

5. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan dari hasil statistik menunjukkan bahwa dapat dinyatakan Hipotesis diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja pada PT.Ekosjaya Abadi Lestari yang baik berupa tempat kerja yang bersih, sirkulasi udara yang lancar, pencahayaan dalam ruangan yang cukup, tidak terlalu bising dan keamanan yang terjamin akan dapat membuat karyawan sangat merasa aman dan nyaman dalam bekerja serta akan membuat karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

6. Pengaruh Variabel komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari hasil statistik menunjukkan bahwa dapat dinyatakan Hipotesis diterima, yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

7. Pengaruh Variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan dari hasil statistik menunjukkan bahwa dapat dinyatakan Hipotesis diterima, yang artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja dan tuntutan yang tinggi dari perusahaan sangat menguras pikiran dan tenaga karyawan. Jika pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak terselesaikan dengan baik, maka pimpinan akan marah dan mengancam akan memberikan surat peringatan. Kondisi ini membuat karyawan stress dalam bekerja. Dengan meningkatnya stress kerja karyawan membuat kepuasan kerja karyawan akan menurun.

8. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja

Berdasarkan dari hasil statistik menunjukkan dapat dinyatakan bahwa Koefisien jalur ini membuktikan bahwa variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis ditolak yang artinya Kompensasi tidak berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja pada PT.Ekosjaya Abadi Lestari.

9. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa Koefisien jalur ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis ditolak yang artinya Lingkungan kerjatidak berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja pada PT.Ekosjaya Abadi Lestari.

10. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Berdasarkan dari hasil statistik menunjukkan bahwa dapat dinyatakan Koefisien jalur ini membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis ditolak yang artinya komitmen organisasitidak berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja pada PT.Ekosjaya Abadi Lestari.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan mengacu pada tujuan penelitian, hipotesis dan model analisis, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada PT.Ekosjaya Abadi Lestari. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan smartPLS, dimana diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$ . Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada PT.Ekosjaya Abadi Lestari. Hasil didapat setelah melakukan

Pengujian hipotesis menggunakan smartPLS, dimana diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$ . Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada PT.Ekosjaya Abadi Lestari. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan smartPLS, dimana diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$ . Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Ekosjaya Abadi Lestari. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan smartPLS, dimana diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$ . Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Ekosjaya Abadi Lestari. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan smartPLS, dimana diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$ . Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
6. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Ekosjaya Abadi Lestari. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan smartPLS, dimana diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$ . Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
7. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Ekosjaya Abadi Lestari. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan smartPLS, dimana diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$ . Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat

pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

8. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan smartPLS, dimana diperoleh nilai pengaruh langsung > pengaruh tidak langsung. Sehingga hipotesis dapat ditolak dan tidak terbukti kebenarannya.
9. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan smartPLS, dimana diperoleh nilai pengaruh langsung > pengaruh tidak langsung. Sehingga hipotesis dapat ditolak dan tidak terbukti kebenarannya.
10. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan smartPLS, dimana diperoleh nilai pengaruh langsung > pengaruh tidak langsung. Sehingga hipotesis dapat ditolak dan tidak terbukti kebenarannya.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih setulusnya kepada orang tua dan teman spesial yang senantiasa mendukung keberhasilan penulis, member semangat dan dukungan untuk segera menyelesaikan penulisan skripsi

departement pada pt astra international, tbk - daihatsu branch office semarang. Universitas Diponegoro.

3. Made Bayu Indra Nugraha (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 59-87.
4. Veithzal Rivai. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
5. Rivai, Vietzal, dan Ella Sagala, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada Jakarta.
6. Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Aksara.
7. Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
8. Jogiyanto, & Abdillah, W. (2016). Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

#### REFERENCES

1. Nenden Nur Annisa (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Universitas Muhammadiyah Surakarta
2. Warastra Adhi Ramadya (2017). pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service